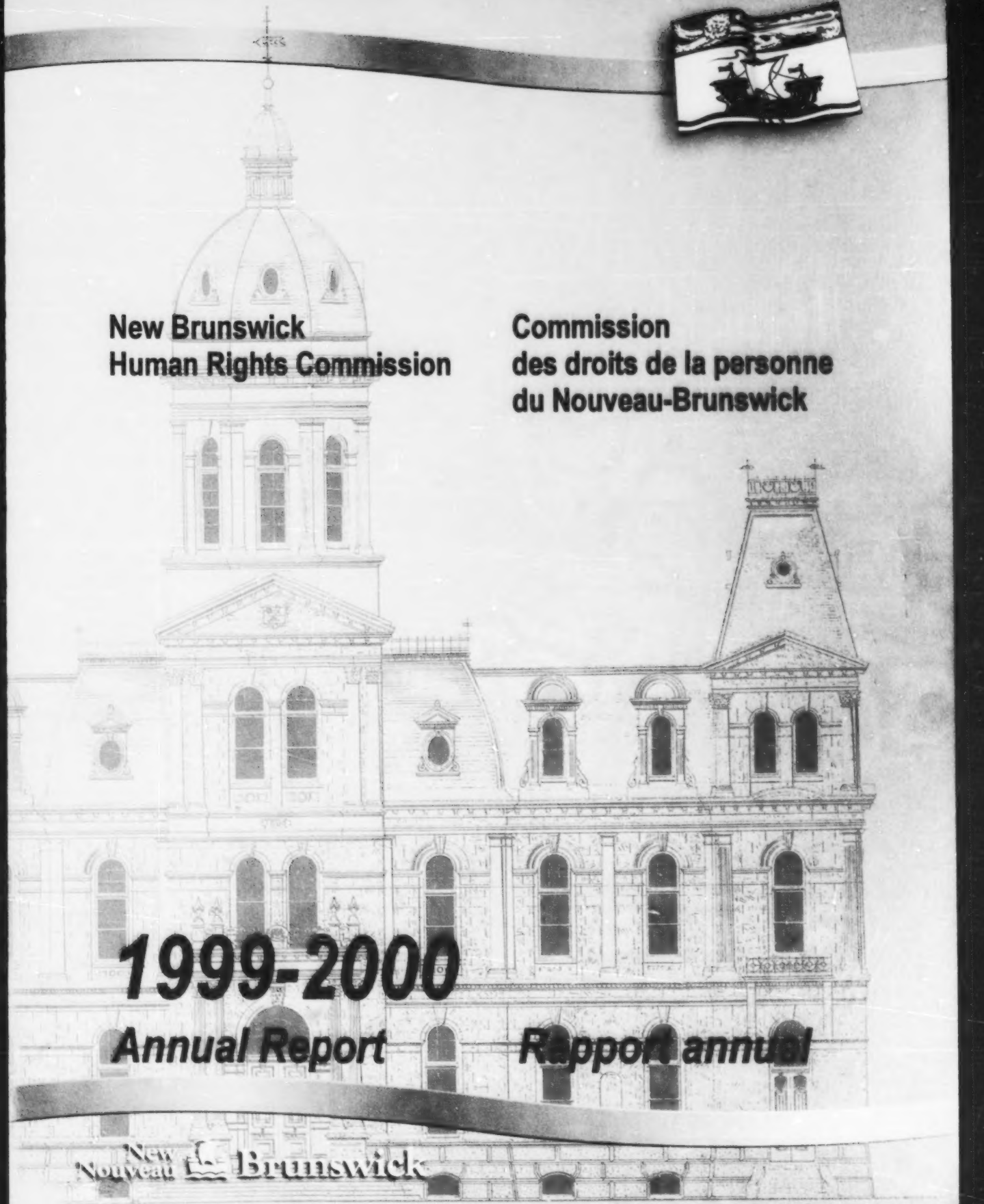


New Brunswick
Human Rights Commission

Commission
des droits de la personne
du Nouveau-Brunswick

1999-2000

Annual Report

Rapport annuel

New Nouveau Brunswick

Annual Report 1999-2000
Human Rights Commission

Published by:
Human Rights Commission of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1 Canada

March 2001

Cover:
Communications New Brunswick

Printing and binding:
Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55236-607-3

ISSN 1189-4423

Printed in New Brunswick

Rapport annuel 1999-2000
Commission des droits de la personne

Publié par :
Commission des droits de la personne
du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada

Mars 2001

Couverture :
Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :
Services d'imprimerie, Approvisionnement et services

ISBN 1-55236-607-3

ISSN 1189-4423

Imprimé au Nouveau-Brunswick

New Brunswick
Human Rights Commission

Commission
des droits de la personne
du Nouveau-Brunswick

1999-2000

Annual Report

Rapport annuel

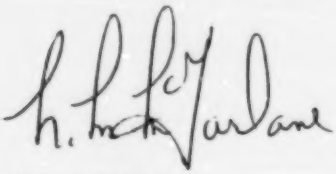
New Nouveau Brunswick

Fredericton, N.B.
The Honourable Marilyn Trenholme Counsell
Lieutenant Governor
Province of New Brunswick

Your Honour:

I have the honour to submit to you the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission, a branch of the Department of Training and Employment Development, Province of New Brunswick, for the fiscal year ending March 31, 2000.

I am, your Honour, your obedient servant,



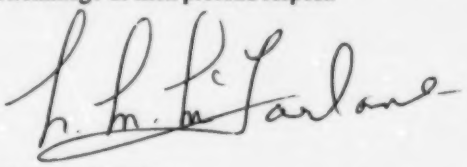
Norman McFarlane
Minister of Training and Employment Development
Minister Responsible for the Human Rights Commission

Fredericton (Nouveau-Brunswick)
L'honorable Marilyn Trenholme Counsell
Lieutenante-gouverneure de la
Province du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenante-gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, direction du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi, pour l'année financière terminée le 31 mars 2000.

Veuillez agréer, Madame la Lieutenante-gouverneure, l'hommage de mon profond respect.



Norman McFarlane
Le ministre de la Formation et du Développement de l'emploi,
Le ministre responsable de la Commission des droits de la personne

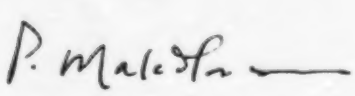
---

Norman McFarlane
Minister of Training and Employment Development
Minister Responsible for the Human Rights Commission
Province of New Brunswick

Dear Minister:

It is with a combined sense of pleasure and pride that I submit to you the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission, for the fiscal year ending March 31, 2000, for onward submission to Her Majesty's Representative, the Lieutenant-Governor of New Brunswick.

Yours very truly,



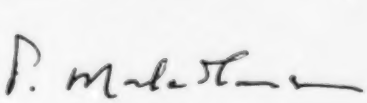
Patrick Malcolmson
Chairman

Norman McFarlane
Ministre de la Formation et du Développement de l'emploi,
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter avec un sentiment de fierté et de satisfaction le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2000, en vous demandant de le soumettre à la représentante de sa Majesté, la Lieutenante-gouverneure du Nouveau-Brunswick.

Veuillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.



Patrick Malcolmson
Président

101-04870/

Table of Contents

Remarks from the Chairman

A Time of Transition 1
Mission and Mandate 1
Human Rights Education 2
1999 Human Rights Award 3
Commission Members 3
Commission Staff 4

Remarks from the Director 5

Profiles of the Members 7

Overview of the *Human Rights Act* 11

Compliance Branch

Objectives 15
Complaint Process 15
Informal Complaints 16
Formal Complaints 17
Referrals 20
Boards of Inquiry 20
Cases before the Courts 21
Exemptions 22

Education and Development Branch

Objectives 25
Initiatives Involving Young People 25
The Respectful Workplace 26
Race Relations 28
Education 28
Human Rights Award 29
National and International Commitments 30
Workshops and Seminars 31
Web Site 31
Publications 31
Other Accomplishments 32
Special Programmes 32

Table des matières

Mot du président

Une période de transition 1
Mission et mandat 1
Éducation en matière de droits de la personne 2
Prix des droits de la personne de 1999 3
Membres de la Commission 3
Membres du personnel de la Commission 4

Mot de la directrice 5

Profils des membres de la Commission 7

Aperçu de la *Loi sur les droits de la personne* 11

Direction du traitement des plaintes

Objectifs 15
Traitement des plaintes 15
Plaintes non officielles 16
Plaintes officielles 17
Aiguillages 20
Commissions d'enquête 20
Causes devant les tribunaux 21
Dispenses 22

Direction de l'éducation et du développement

Objectifs 25
Projets à l'intention des jeunes 25
Le respect en milieu de travail 26
Relations interraciales 28
Éducation 28
Prix des droits de la personne 29
Engagements nationaux et internationaux 30
Ateliers et colloques 31
Site Internet 31
Publications 31
Autres réalisations 32
Programmes spéciaux 32

Appendices

Organisational Chart 37
Complaint Form 38
Complaint Process Chart 39
1999-2000 Formal Complaints 40
Publications 41
How to Contact Us 43

Annexes

Organigramme 37
Formule de plainte 38
Graphique d'acheminement des plaintes 39
Plaintes officielles 1999-2000 40
Publications 41
Nos coordonnées 43

Remarks from the Chairman

Dr. Patrick Malcolmson

A Time of Transition

The past year has been a time of transition and renewal at the New Brunswick Human Rights Commission. The pace of global change continues to accelerate, and the language of human rights constitutes the moral and political language of globalisation. Changes in the international order now inevitably affect New Brunswickers. We are morally and legally bound to honour our international commitments.

At the national level, time did not stand still either. Each year, the courts continue to further define and clarify human rights law. In the past year, there were major legal developments in Canadian human rights law that affected the administration of the *Human Rights Act* of New Brunswick. In 1999, the Supreme Court of Canada issued landmark decisions that profoundly revised human rights law by eliminating the distinction between "direct" and "adverse effect" discrimination with respect to "bona fide occupational qualifications" and "bona fide qualifications." These changes pose a significant challenge for human rights commissions across Canada. Not only must they change their policies and interpretations, they must ensure that citizens, businesses and organisations are brought up to date on these changes. Human rights education thus continues to be a priority at the Commission.

At the Commission itself, four new members were appointed, including myself as the new Commission Chair. We are thus confronted with the challenge of carrying on the distinguished work of our predecessors and promoting human rights in a legal and political context of profound change.

Mission and Mandate

During the past year, much was accomplished through the dedicated efforts of our Commission

Mot du président

Patrick Malcolmson

Une période de transition

L'année dernière s'est révélée une période de transition et de renouvellement à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Les changements à l'échelle mondiale accélérant de plus belle, les droits de la personne sont l'expression du langage moral et politique de la globalisation. L'effet de ces changements se fait maintenant sentir sur la population du Nouveau-Brunswick, ce qui était inévitable. Nous avons l'obligation morale et légale de respecter nos engagements sur la scène internationale.

Au pays, la situation n'est pas demeurée au beau fixe non plus. Chaque année, les tribunaux continuent de définir et de clarifier davantage la législation sur les droits de la personne. Durant la dernière année, il y a eu une évolution importante du côté de la législation sur les droits de la personne au Canada, qui a influé sur l'application de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick. En 1999, la Cour suprême du Canada a rendu des arrêts de principe qui ont entraîné une révision en profondeur de la législation sur les droits de la personne en éliminant la distinction entre la discrimination « directe » et la discrimination « par suite d'un effet préjudiciable » en ce qui concerne les « qualifications professionnelles réellement requises » et les « qualifications réellement requises ». Ces changements présentent un défi d'envergure aux commissions des droits de la personne au Canada. Non seulement, ces dernières doivent modifier leurs directives et leur interprétation, mais elles doivent s'assurer de communiquer ces changements aux citoyens, aux entreprises et aux organismes. L'éducation en matière des droits de la personne demeure donc une priorité à la Commission.

Quatre nouveaux membres ont été nommés à la Commission, dont moi-même à la présidence. Nous sommes donc confrontés au défi de poursuivre le travail distingué de nos prédécesseurs et de promouvoir les droits de la personne dans le contexte d'un profond changement sur le plan juridique et politique.

Mission et mandat

Durant l'année 1999-2000, nous avons beaucoup accompli grâce au travail dévoué des membres et du personnel de la

members and staff.

Our efforts were concentrated on the effective resolution of individual complaints of discrimination, as well as the implementation of an ambitious educational program on human rights issues that concern all New Brunswickers.

In the disposition of formal complaints and the approval of special programmes, Commission members were painstaking and meticulous in their deliberations, and they exercised their duties and responsibilities in an independent and impartial manner. The importance of the Commission's non-political manner and its arm's length relationship with government cannot be overstated. The many New Brunswickers who bring their complaints before the Commission are expressing a vote of confidence in its operation of the Commission. The Commission is deeply cognisant of that fact and works tirelessly on a daily basis to prove worthy of that special trust and confidence.

Statistics for 1999/00 show that, for the first time since the late eighties, the number of formal complaints alleging discrimination based on physical or mental disability surpassed the number of complaints based on sex discrimination and sexual harassment. Whether this will establish a continuing trend remains to be seen. In the medium term, sex discrimination and sexual harassment complaints may continue to predominate.

Human Rights Education

The New Brunswick Human Rights Commission has continued to take the approach that investing in human rights education pays large dividends in preventing discrimination and promoting a society that values human dignity. The development of educational materials for schools and the larger public thus remains a priority for the Commission.

In the past year, the Commission presented numerous workshops focussing on youth employment and the promotion of a respectful workplace. The development and drafting of a new educational tool kit — "Building the Respectful Workplace and Learning Environment" — was a major project for the Commission.

The Commission has also worked assiduously at developing partnerships with provincial organisations and educational institutions, including the province's

Commission.

Nos efforts ont porté sur la résolution efficace de plaintes individuelles de discrimination, ainsi que la mise en place d'un programme d'éducation ambitieux sur les questions des droits de la personne qui touchent tous les Néo-Brunswickois.

Les membres de la Commission ont fait preuve de beaucoup de minutie et d'attention dans leurs délibérations sur les plaintes officielles et les programmes spéciaux. La Commission a exercé ses devoirs et ses responsabilités en toute indépendance et impartialité. On ne peut trop insister sur l'importance de la démarche apolitique de la Commission et de son autonomie par rapport au gouvernement. Le grand nombre de gens du Nouveau-Brunswick qui présentent des plaintes à la Commission témoigne de leur confiance dans le fonctionnement de la Commission. La Commission en est très consciente et travaille inlassablement chaque jour pour se montrer digne de cette confiance spéciale.

Nos statistiques pour 1999-2000 montrent que, pour la première fois depuis la fin des années 80, le nombre de plaintes officielles alléguant une discrimination fondée sur une incapacité physique ou mentale a dépassé le nombre de plaintes fondées sur la discrimination sexuelle et le harcèlement sexuel. Il reste à voir si cette tendance se maintiendra. À moyen terme, il est possible que les plaintes de discrimination sexuelle et de harcèlement sexuel continuent d'être plus nombreuses.

Éducation en matière des droits de la personne

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a continué de procéder dans l'optique voulant que l'éducation en matière des droits de la personne rapporte beaucoup pour ce qui est de prévenir la discrimination et de promouvoir une société qui valorise la dignité humaine. Elle continue donc d'accorder la priorité à l'élaboration de matériel éducatif à l'intention des écoles et du grand public.

Durant la dernière année, la Commission a présenté de nombreux ateliers portant sur l'emploi des jeunes et la promotion d'un milieu de travail respectueux. Comme projet d'envergure, elle a élaboré et préparé une nouvelle trousse éducative — « Bâtir un milieu de travail et d'apprentissage respectueux ».

La Commission a cherché également avec assiduité à établir des partenariats avec des organismes et des établissements d'enseignement de la province, dont les universités.

universities. These partnerships continue to provide important avenues for promoting tolerance, diversity and an equitable workplace.

Our records show that an increasing number of citizens contact the Commission via e-mail and its website. This trend is expected to continue. Our records also indicate an increased number of requests for the Commission's publications and videos.

The 1999 Human Rights Award

The Commission had the honour of presenting the New Brunswick Human Rights Award to two outstanding New Brunswickers in a ceremony held December 8 at Old Government House, in Fredericton, and hosted by the Lieutenant-Governor of New Brunswick, the Honourable Marilyn Trenholme Counsell. Mrs. Claudia Simon of Big Cove First Nation and Mr. Gilbert Sewell of Pabineau First Nation were each presented with the Human Rights Award.

Claudia Simon has worked tirelessly to promote the health and well-being of the community of Big Cove First Nation. She has a long and distinguished record of service to her community and to the people of New Brunswick. Gilbert Sewell has likewise distinguished himself in the protection and promotion of human rights for the people of the Pabineau First Nation.

The dedication and work Mr. Sewell and Mrs. Simon serve to remind us that human rights are about more than the prevention of discrimination. They are also about promoting the social and cultural basis of human dignity, which means protecting and promoting the cultural heritage of all peoples within our political community in New Brunswick.

Commission Members

The Commission wishes to express its gratitude to retiring Commission members Raymond Tremblay of Tobique, Ralph Thomas of Saint John, and Stephanie Pollock of Fredericton. Each completed their terms in office in 1999. They served with exemplary dedication and made a valuable contribution to the protection and promotion of human rights in New Brunswick.

It is with the most profound respect and sense of

Ces partenariats continuent de jouer un rôle important dans la promotion de la tolérance, de la diversité et de la création d'un milieu de travail équitable.

Nos dossiers font foi d'une augmentation du nombre de citoyens ayant communiqué avec la Commission par le courrier électronique et le site Web. Cette tendance devrait se maintenir. Ils font ressortir également une hausse du nombre de demandes pour des publications et des films vidéos de la Commission.

Le Prix des droits de la personne de 1999

La Commission a eu l'honneur de décerner le Prix des droits de la personne à deux Néo-Brunswickois remarquables lors d'une cérémonie qui s'est déroulée le 8 décembre à l'Ancienne résidence du Gouverneur, à Fredericton, dont l'hôtesse était la lieutenante-gouverneure du Nouveau-Brunswick, l'honorable Marilyn Trenholme Counsell. M^me^ Claudia Simon, de la Première nation de Big Cove, et M. Gilbert Sewell, de la Première nation de Pabineau, ont tous deux reçu le Prix des droits de la personne.

Claudia Simon a fait preuve d'un engagement à vie et elle s'est dévouée à l'avancement et au bien-être de la communauté de la Première nation de Big Cove. Elle s'est distinguée en œuvrant pendant de longues années au service de sa communauté et de la population du Nouveau-Brunswick. Gilbert Sewell a fait sa marque également en voyant à la protection et à la promotion des droits de la personne des membres de la Première nation de Pabineau.

Le dévouement et l'œuvre de M. Sewell et de M^me^ Simon sont là pour nous rappeler que les droits de la personne vont au-delà de la prévention de la discrimination; il s'agit également de promouvoir les fondements sociaux et culturels de la dignité humaine, ce qui signifie préserver et promouvoir le patrimoine culturel de tous les peuples au sein de notre communauté politique au Nouveau-Brunswick.

Membres de la Commission

La Commission tient à exprimer sa gratitude aux membres sortants, soit Raymond Tremblay, de Tobique, Ralph Thomas, de Saint John, et Stephanie Pollock, de Fredericton, qui ont terminé leur mandat en 1999. Ils ont montré un dévouement exemplaire et un engagement sans borne envers la protection et la promotion des droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

C'est avec le plus profond respect et un sentiment de gra-

gratitude that we thank the retiring Chairman of the Commission, Professor Constantine Passaris, for his long years of service to the Commission. Professor Passaris was appointed Chairman of the New Brunswick Human Rights Commission in 1989 and re-appointed to a second five year term in 1994. His hard work, dedication, and numerous achievements in providing leadership to the Commission over the past eleven years have set a standard of excellence that his successors may hope to equal.

We note with sadness the passing of a past Commission member, Dr. Fred Hodges of Saint John. Dr. Hodges was a member of the Human Rights Commission from 1970 to 1987. Dr. Hodges was a prominent activist in the Black community of New Brunswick and a tireless promoter of human rights for all people. He received the New Brunswick Human Rights Award in 1992.

Commission Staff

This has been a very busy year for our full-time staff, who have the onerous responsibility for the day to day operation of the Commission.

During the year under review, the Compliance Branch processed a large number of formal and informal complaints. The resolution of the vast majority of these complaints through conciliation is a tribute to the successful operation of the Compliance Branch.

The Education and Development Branch had an equally busy and successful year. The Commission's proactive approach to human rights issues was implemented in part through the production and publication of new and innovative educational resources and the delivery of workshops, seminars and lectures. An emphasis was placed on forming partnerships in the launching of new initiatives. In addition, the Branch had a very successful year as an invaluable resource for private and public sector employers with respect to policy development.

I would like to take this opportunity to commend and applaud the contributions of our dedicated staff during the current year. In these days of budgetary restraint, reduced human resources and increased workload, it is a tribute to their strong personal commitment and dedication that the work of the Commission has progressed smoothly and effectively in serving the people of New Brunswick.

titude que nous remercions le président sortant de la Commission, le professeur Constantin Passaris, pour ses longues années de service au sein de la Commission. M. Passaris a été nommé président de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick en 1989, mandat qui a été renouvelé pour un autre cinq ans en 1994. Par son travail et son dévouement, sans compter ses nombreuses réalisations en sa qualité de dirigeant de la Commission au cours des onze dernières années, il a établi une norme d'excellence que ses successeurs chercheront à égaler.

C'est avec regret que nous soulignons le décès d'un ancien membre de la Commission, M. Fred Hodges, de Saint John. M. Hodges a siégé à la Commission des droits de la personne de 1970 à 1987. Il a été un militant important pour faire avancer la cause de la communauté noire au Nouveau-Brunswick et il a été un défenseur acharné des droits de la personne pour tous. Il a reçu le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick en 1992.

Membres du personnel de la Commission

Le personnel à temps plein de la Commission, qui assume la lourde responsabilité du fonctionnement quotidien de la Commission, a eu une année très chargée.

La Direction du traitement des plaintes a traité un nombre important de plaintes officielles et non officielles. Le règlement de la grande majorité de ces plaintes par la conciliation témoigne de l'efficience de la Direction du traitement des plaintes.

La Direction de l'éducation et du développement a connu également une année chargée et réussie. C'est en partie grâce à la production et à la publication de ressources éducatives nouvelles et innovatrices ainsi qu'à la présentation d'ateliers, de séminaires et de conférences que la Commission a mis en pratique son approche proactive envers les questions touchant les droits de la personne. En lançant de nouvelles initiatives, on a voulu mettre l'accent sur la création de partenariats. De plus, la Direction a connu une année très réussie à titre de ressource importante des employeurs dans les secteurs public et privé pour ce qui est de l'élaboration des politiques.

Je souhaite profiter de l'occasion pour souligner l'excellent travail du personnel qui s'est dévoué durant l'année en cours. Malgré les restrictions financières, des ressources humaines réduites et une charge de travail accrue, leur engagement et dévouement ont permis à la Commission d'accomplir son travail sans heurt et de façon efficace au service de la population du Nouveau-Brunswick.

Remarks from the Director

Janet E. Cullinan, Director

During the 1999-2000 fiscal year, approximately 3273 public contacts of all kinds were made. They included:

- 67 workshops
- 30 community development activities
- 97 employer contacts — providing general information and appropriate referrals
- 823 requests for general information and education materials
- 264 informal complaints
- 119 formal complaints filed
- 1215 referrals
- 11 special programmes examined
- 545 copies of publications distributed
- 102 copies of our videos were distributed

Out of the 3273 inquiries the Commission received, 2058 fell within the scope of the *Act*. Approximately half of this number were about the individual's right to make a complaint under the *Act*, and possible options and solutions respecting their concerns.

The Commission fully or partially investigated 383 complaints under the *Act*, 264 of which led to early resolution prior to the filing of a complaint form. The Commission fully investigated 119 formal complaints. Although fewer in number, formal complaints tend to be more complex and time-consuming.

The Commission continues to monitor customer satisfaction by means of a questionnaire sent to a sampling of our clients. The responses have been generally very positive. The negative comments generally dealt with the length of time it takes to process a complaint.

As always, the volume of work that was completed by the Commission could never have been accomplished without the hard work and dedication of the staff, to whom I would like to express my sincere appreciation for their co-operation and support.

We are receiving recognition and requests for our publications and videos from around the world. The credit for the quality of these publications and videos

Mot de la directrice

Janet E. Cullinan, Directrice

Au cours de l'année financière 1999-2000, le personnel a eu approximativement 3 273 contacts de toutes sortes avec le public, comprenant :

- 67 ateliers
- 30 activités de développement communautaire
- 97 contacts avec des employeurs — renseignements généraux et aiguillages
- 823 demandes de renseignements généraux et de matériel éducatif
- 264 plaintes non officielles
- 119 plaintes officielles
- 1 215 aiguillages
- 11 programmes spéciaux étudiés
- 545 exemplaires de publications distribués
- 102 exemplaires de nos bandes vidéos ont été distribués

Sur les 3 273 demandes adressées à la Commission, 2 058 relevaient du champ d'application de la *Loi*. À peu près la moitié d'entre elles portaient sur le droit d'une personne de déposer une plainte en vertu de la *Loi*, ainsi que sur les options et les solutions qui s'offrent pour régler les questions en cause.

La Commission a fait une enquête complète ou partielle sur 383 plaintes déposées en vertu de la *Loi*, dont 264 qui ont fait l'objet d'une résolution rapide avant l'établissement d'une formule de plainte. La Commission a réalisé une enquête complète au sujet de 119 plaintes officielles. Même si elles sont moins nombreuses, les plaintes officielles sont habituellement plus complexes et plus laborieuses.

La Commission évalue la satisfaction des clients en distribuant un questionnaire à un échantillonnage de la clientèle; dans l'ensemble, les réponses ont été très positives. Les remarques défavorables faisaient état, en général, de la durée du traitement d'une plainte.

Il faut encore souligner que le volume de travail accompli par la Commission est assurément le fruit des efforts assidus et de l'ardeur du personnel, et je tiens à le remercier pour sa collaboration et son soutien.

Nos publications et nos vidéos nous attirent de la reconnaissance et des demandes qui nous viennent d'un peu partout dans le monde. C'est le personnel d'éducation et de

goes to our Education and Development staff. Both the number and quality of investigations and settlements carried out by the Compliance staff are certainly due to their dedication both to human rights and to the people they meet on a daily basis. My congratulations to all of you and keep up the good work!

développement qui mérite tout le crédit pour la qualité de ces publications ainsi que des vidéos. Par ailleurs, la qualité et le nombre des enquêtes et des règlements qui sont assurés par les membres du personnel de la direction du traitement des plaintes sont certainement attribuables à leur dévouement tant à l'égard des droits de la personne qu'à l'égard des personnes qu'ils rencontrent de façon quotidienne. Mes félicitations à vous tous, et j'espère que vous poursuivrez votre bon travail!

Profiles of the Members of the Commission

(as of March 31, 2000)

Dr. Patrick Malcolmson
Chair

An Alberta native, Patrick Malcolmson received his B.Ed. and MA from the University of Alberta. He pursued doctoral studies at the University of Toronto, where he was awarded an Ontario Graduate Scholarship, as well as a Social Sciences and Humanities Research Council of Canada Doctoral Fellowship. He obtained his PhD in Political Science in 1992.

Dr. Malcolmson worked in the Legislative Research Service of the Ontario legislature from 1985 to 1987, and taught Political Science at the University of Alberta from 1987 to 1990. He then joined the Faculty of St. Thomas University in Fredericton, where he is Associate Professor and Chair of the Department of Political Science. In addition, he is St. Thomas University's Assistant Vice-President (Academic) and the director of its Human Rights Programme.

Dr. Malcolmson is the author of numerous scholarly articles and reviews on Canadian politics, legal and political theory, natural law and rights. He and Dr. Richard Myers are co-authors of the book The Canadian Regime. Dr. Malcolmson was appointed as the Chair of the New Brunswick Human Rights Commission in 2000.

Dorothy Dearborn

A resident of Hampton, N.B., Dorothy Dearborn studied literature and sociology at the University of New Brunswick and at St. Thomas University in Fredericton.

Mrs. Dearborn has had an extensive career as a journalist and author. She was at various times a reporter, a television show moderator, the City Editor of the Evening Times Globe daily in Saint John, and the editor of the Kings County Record and the Citizen weekly newspapers. She is currently a free lance journalist and the publisher of the "We're Home" quarterly magazine. She has written 12 non-fiction books dealing with New Brunswick history and personalities, as well as two young adult mysteries and

Profils des membres de la Commission

(au 31 mars 2000)

Le professeur Patrick Malcolmson
Président

Natif de l'Alberta, Patrick Malcolmson a reçu un B.Ed. et une M.A. de l'University of Alberta. Il a poursuivi des études doctorales à l'University of Toronto, où il a obtenu une bourse d'études supérieures de l'Ontario, de même qu'une bourse de doctorat du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Il a terminé ses études de doctorat en sciences politiques en 1992.

M. Malcolmson a travaillé au service de recherches de l'assemblée législative de l'Ontario de 1985 à 1987 et il a enseigné les sciences politiques à l'University of Alberta de 1987 à 1990. Il s'est ensuite joint à la faculté de St. Thomas University, à Fredericton, où il est professeur agrégé et directeur du département des sciences politiques. De plus, il y est vice-président adjoint à l'enseignement et directeur du programme d'études relatif aux droits de la personne.

M. Malcolmson est l'auteur de nombreux articles scientifiques et critiques de livres sur la politique canadienne, la théorie légale et politique, la loi naturelle et les droits. Il est le coauteur, avec Richard Myers, du livre Le Régime politique canadien. En 2000, M. Malcolmson a été nommé président de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Dorothy Dearborn

Résidante de Hampton, au Nouveau-Brunswick, Dorothy Dearborn a étudié la littérature et la sociologie à l'University of New Brunswick ainsi qu'à St. Thomas University, à Fredericton.

Mme Dearborn a connu une carrière remarquable en tant que journaliste et auteure. À tour de rôle, elle a occupé les fonctions de journaliste, d'animatrice d'une émission de télévision, de chef de nouvelles locales du quotidien Evening Times Globe de Saint John, ainsi que rédactrice en chef des journaux hebdomadaires Kings County Record et Citizen. Elle est présentement journaliste à la pige et éditrice de la revue trimestrielle « We're Home ». Elle a écrit douze ouvrages généraux traitant de l'histoire et de personnages célèbres du Nouveau-Brunswick, de même que deux

numerous short stories.

In the fifties, Mrs. Dearborn helped to set up the Day Training School in Saint John, N.B. The precursor of the Dr. W. F. Roberts School, it was Eastern Canada's first training centre for retarded adults. She also helped found the New Brunswick Branch of the Canadian Mental Health Association. More recently, she was instrumental in establishing a computer access and two adult literacy programmes in Hampton. She is also a charter member and the Chair of the Legal Aid Advisory Committee for southern New Brunswick. Mrs. Dearborn became a member of the Human Rights Commission in 1999.

Judy Hawkins

Judy Hawkins, M.Ed., has been an educator in the province of New Brunswick for 29 years. Since 1989, she has been a guidance counsellor at Fredericton High School. She has served on executive boards in various capacities, including President of the Muriel McQueen Fergusson Foundation, Co-chair of Provincial Caring Partnerships, Chair of the New Brunswick Teachers' Association's Public Relations Committee, member of the Board of Directors of Fredericton Group Home, and President of International Training in Communication for the Atlantic Provinces and the State of Maine. She is a certified Communication Instructor.

Ms. Hawkins' particular interests include networking with women's groups, chairing symposia in various provincial centres, and participating in public policy research. She was appointed to the New Brunswick Human Rights Commission in 1996.

André LeBlanc

André LeBlanc studied Public Sector Administration at the Université de Moncton and the University of New Brunswick, and furthered his professional development through numerous Public Relations and Marketing courses.

From 1942 to 1950, he was employed in the fisheries sector in various capacities. He then began a lengthy career at the New Brunswick Electric Power Commission, where he held several supervisory positions

romans-mystères à l'intention des adolescents et un grand nombre de nouvelles.

Dans les années 50, Mme Dearborn a aidé à fonder une école de jour à Saint John, au Nouveau-Brunswick. Ouvrant la voie à la Dr. W. F. Roberts School, cette école a été le premier centre de formation pour les adultes déficients mentaux dans l'Est du Canada. Mme Dearborn a également contribué à la création de la division néo-brunswickoise de l'Association canadienne pour la santé mentale. Plus récemment, elle a aidé à mettre en place un programme d'accès à des ordinateurs et deux programmes d'alphabétisation pour adultes à Hampton. Elle est aussi membre fondateur et présidente du comité consultatif sur l'aide juridique pour le Sud du Nouveau-Brunswick. En 1999, Mme Dearborn est devenue membre de la Commission des droits de la personne.

Judy Hawkins

Judy Hawkins (M.Ed.) est enseignante au Nouveau-Brunswick depuis 29 ans. Depuis 1989, elle est conseillère d'orientation à l'école secondaire de Fredericton. Elle a occupé de nombreuses fonctions au sein de divers conseils d'administration. Elle a été, entre autres, présidente de la Fondation Muriel McQueen Fergusson, coprésidente du Partenariat communautaire provincial, présidente du comité des relations publiques de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick, membre du conseil d'administration du Fredericton Group Home et présidente de International Training in Communication pour les provinces de l'Atlantique et l'état du Maine. Elle est certifiée dans l'enseignement des communications.

Mme Hawkins s'intéresse plus particulièrement à établir des liens avec des groupements féminins, à présider des colloques dans diverses villes du Nouveau-Brunswick et à participer à des recherches en matière de politiques gouvernementales. En 1996, elle a été nommée à la Commission des droits de la personne.

André LeBlanc

André LeBlanc a étudié l'administration publique à l'Université de Moncton et à l'University of New Brunswick. Il a continué son perfectionnement professionnel en suivant de nombreux cours de relations publiques et de marketing.

De 1942 à 1950, il a rempli diverses fonctions dans le secteur des pêches. Il a ensuite commencé une longue carrière à la Société d'énergie du Nouveau-Brunswick où il a occupé plusieurs postes de surveillance à Moncton et à

in Moncton and Grand Falls. He has also been a director of the credit union and of the Co-op in Cap Pelé, N.B., and has been a director of Moncton's Beauséjour Curling Club for the last several years. He retired from NB Power in 1988 and currently lives in Moncton. In 1999, he was appointed to the Human Rights Commission.

Mary Jane Ward

Mary Jane Ward has earned numerous certificates in a wide variety of fields. She obtained a B.Ed. degree from the University of New Brunswick in 1995 and is currently enrolled in its M.Ed. programme.

In 1986, Mrs. Ward became a Headstart Child Care Worker at Red Bank First Nations, where she lives, and she was the Headstart Co-ordinator there from 1987 to 1995. Since then, she has been the Principal and Science Teacher of the Metepenagiac School in Red Bank.

She is a former member of the New Brunswick Micmac/Maliseet Child Care Council, the New Brunswick Early Childhood Coalition and the School Parent Advisory Committee of the North/South Esk High School in Sunny Corner, N.B.

Mrs. Ward is very much involved in extracurricular, religious and other community activities, especially those involving youth, parenting skills, drugs and alcohol, and Native culture. In 1995, she was chosen National Native Role Model for the Atlantic provinces by Health and Welfare Canada and Kahnawake Social Services. She joined the Human Rights Commission in 1999.

Grand-Sault. Il a été directeur de la Caisse populaire et du Magasin Coop de Cap Pelé, au Nouveau-Brunswick. Depuis de nombreuses années, il est également directeur du club de curling Beauséjour, à Moncton. Il a pris sa retraite d'Énergie NB en 1988 et il vit actuellement à Moncton. En 1999, il a été nommé membre de la Commission des droits de la personne.

Mary Jane Ward

Dans le cadre d'une carrière de 20 ans, M. Raymond Mary Jane Ward détient un grand nombre de certificats dans des domaines variés. Elle a obtenu un B.Ed. de l'University of New Brunswick en 1995 et elle suit présentement le programme de M.Ed.

En 1986, Mme Ward est devenue travailleuse des services à l'enfance pour le programme Bon départ auprès des Premières Nations de Red Bank, où elle vit. Elle a été coordonnatrice du programme Bon départ de Red Bank de 1987 à 1995. Depuis cette date, elle est directrice et enseignante de sciences à la Metepenagiac School de Red Bank.

Elle a déjà été membre du New Brunswick Micmac/Maliseet Child Care Council, de la Coalition de la petite enfance du Nouveau-Brunswick et du Comité consultatif de parents auprès de l'école de la North and South Esk High School à Sunny Corner, au Nouveau-Brunswick.

Mme Ward participe souvent aux activités parascolaires, religieuses et communautaires, particulièrement celles qui concernent les jeunes ou qui traitent des compétences parentales, de la drogue et l'alcool ou de la culture autochtone. En 1995, Santé et Bien-être social Canada et les services sociaux de Kahnawake l'ont choisie comme personnage modèle autochtone canadien pour les provinces atlantiques. Elle s'est jointe à la Commission des droits de la personne en 1999 à titre de membre.

Overview of the Human Rights Act

The *Human Rights Act* of New Brunswick, which is also called the *Human Rights Code*, is a provincial law that prohibits discrimination and harassment based on 12 personal characteristics in certain activities that fall under provincial jurisdiction. The *Act* applies to public services, accommodations and facilities; the leasing of premises; the sale of property; labour unions and professional, business or trade associations; notices and signs; and all aspects of employment.

The *Act* prohibits discrimination by private sector businesses and organisations as well as by the provincial and municipal governments. Employers are responsible for the acts of their employees if such acts were committed in the course of employment, that is, if they were in some way related or associated with employment.

However, the *Act* does not apply to federally regulated activities, such as broadcasting, telecommunications, banking, railways, ships, airlines, extra-provincial transportation, Native reserves and the federal government. Federally regulated activities in general are subject to the *Canadian Human Rights Act*, which is enforced by the Canadian Human Rights Commission.

The *Human Rights Act* of New Brunswick currently protects against discrimination and harassment based on 12 grounds: age, marital status, religion, physical disability, mental disability, race, colour, ancestry, place of origin, national origin, sexual orientation and sex, including pregnancy. The *Act* also expressly prohibits sexual harassment in employment, housing and public services.

Discrimination can be defined in everyday terms as actions, situations or policies that have the effect, whether intentional or not, of putting some people at an unnecessary disadvantage due to their personal characteristics, such as race, sex or religion.

Canadian courts have recognised two types of illegal discrimination. "Direct discrimination" involves a difference in treatment, usually motivated by bigotry, prejudice or stereotypes. On the other hand, "systemic" or "adverse effects" discrimination occurs

Aperçu de la Loi sur les droits de la personne

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, également appelée *Code des droits de la personne* (plutôt que charte des droits de la personne), est une loi provinciale interdisant la discrimination et de harcèlement fondés sur 12 caractéristiques personnelles dans diverses activités qui sont de la compétence provinciale. La *Loi* s'applique aux services, à l'hébergement et aux commodités disponibles au public; à la location de locaux; à la vente de biens; aux syndicats; aux associations professionnelles, d'affaires ou de métiers; aux avis et enseignes et à tous les aspects de l'emploi.

La *Loi* interdit la discrimination par des entreprises et des organismes du secteur privé, ainsi que par les gouvernements provincial et municipaux. Les employeurs sont responsables des actes discriminatoires accomplis par leurs employés dans le cadre de leur emploi, c'est-à-dire, qui sont reliés de quelque manière à l'emploi.

La *Loi* ne s'applique pas aux activités qui sont du ressort du fédéral, telles que la radiodiffusion, les télécommunications, le transport extra-provincial, les opérations bancaires, ferroviaires, navales et aériennes, les réserves Indiennes et le gouvernement fédéral lui-même. Les organismes régis par le gouvernement fédéral sont en général assujettis à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui est mise en application par la Commission canadienne des droits de la personne.

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick protège contre la discrimination et le harcèlement fondés sur 12 motifs : âge, état matrimonial, religion, incapacité physique, incapacité mentale, race, couleur, ascendance, lieu d'origine, origine nationale, orientation sexuelle et sexe, y compris la grossesse. En outre, la *Loi* interdit expressément le harcèlement sexuel dans l'emploi, le logement et les services publics.

La discrimination peut se définir en termes courants comme un acte, une situation ou une directive qui nuit injustement ou qui porte préjudice à une personne, intentionnellement ou non, en raison d'une caractéristique particulière telle que la race, le sexe ou la religion.

Les tribunaux canadiens ont reconnu deux genres de discrimination illégale. La discrimination « directe » consiste en une différence de traitement, souvent motivée par le sectarisme, par des préjugés ou par des stéréotypes. Par contre, dans le cas de la discrimination dite « systémi-

when a uniform practice has a disproportionately adverse effect on a disadvantaged group and the needs of the group are not reasonably accommodated.

Employers, service providers and others who are required not to discriminate must go beyond treating everyone the same without regard to race, sex and the other personal characteristics protected in human rights laws. They must, in addition, accommodate as much as reasonably possible the protected characteristics of those to whom such uniform treatment would have a discriminatory effect. That is, they must avoid standards that have a discriminatory effect where this can be done without sacrificing their own legitimate objectives or incurring undue hardship.

As a result of the Supreme Court of Canada's decisions in the *Meiorin* and *Grismer* cases in 1999, the "bona fide qualification" and "bona fide occupational qualification" exceptions provided by the Human Rights Act now apply in the same way to direct discrimination and to adverse effects discrimination. For both types of discrimination, a discriminatory standard adopted by an employer, landlord, owner or service provider is valid only if it satisfies three requirements that may be summarised as follows: (1) the standard was adopted for a purpose or goal that is rationally connected to the function being performed, (2) it was adopted in good faith and in the belief that it is necessary to fulfil that purpose or goal, and (3) it is in fact reasonably necessary to accomplish that purpose or goal, in the sense that the employer, landlord, owner or service provider cannot accommodate affected individuals without incurring undue hardship.

The courts have stated that it is not possible to avoid human rights laws through contracts or collective agreements, and that human rights laws prevail over any other law that conflicts with them unless it expressly says otherwise. However, the New Brunswick *Human Rights Act* itself contains a number of exceptions. For example, mandatory retirement is allowed when it is provided for by a pension plan. Also, preferences or restrictions that would otherwise be illegal are allowed if they are made pursuant to an exemption or affirmative action programme approved by the Commission.

que », « indirecte » ou « par suite d'un effet préjudiciable », il s'agit d'une pratique uniforme qui a un effet négatif disproportionné sur un groupe désavantagé, lorsqu'on ne prend pas des mesures raisonnables pour s'adapter aux besoins du groupe.

Les employeurs, les fournisseurs de services et les autres personnes obligés de s'abstenir d'exercer de la discrimination ne doivent pas s'en tenir à accorder un traitement uniforme à tous, sans égard à la race, au sexe et aux autres caractéristiques personnelles visées par la législation sur les droits de la personne. Ils doivent également composer, autant qu'il est raisonnablement possible de le faire, avec les caractéristiques visées des personnes sur lesquelles ce traitement uniforme aurait un effet discriminatoire. C'est-à-dire, ils doivent éviter toute norme ayant un effet discriminatoire lorsque cela peut être fait sans sacrifier leurs propres objectifs légitimes et sans qu'il en résulte pour eux une contrainte excessive.

Suite aux décisions qu'a rendues la Cour suprême du Canada dans les affaires *Meiorin* et *Grismer* en 1999, les exceptions que prévoient la *Loi sur les droits de la personne* quant aux « qualifications réellement requises » et aux « qualifications professionnelles réellement requises » s'appliquent désormais de la même manière à la discrimination directe et à la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Qu'importe le type de discrimination, une norme discriminatoire adoptée par un employeur, propriétaire ou fournisseur de service est valide seulement si elle répond à trois critères qui peuvent être résumés comme suit : premièrement, la norme a été adoptée dans un but ou un objectif rationnellement lié aux fonctions exercées; deuxièmement, elle a été adoptée de bonne foi, en croyant qu'elle est nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif; et troisièmement, elle est en fait raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but ou de cet objectif en ce sens que l'employeur, le propriétaire ou le fournisseur de service ne peut pas composer avec les particuliers qui sont affectés par la norme sans que cela lui impose une contrainte excessive.

Les tribunaux ont statué qu'il n'est pas possible de se soustraire aux lois sur les droits de la personne par des contrats ou des conventions collectives et que les lois sur les droits de la personne l'emportent sur toute autre disposition législative qui les contredit, à moins de mention expresse à l'effet contraire. Néanmoins, la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick elle-même prévoit un certain nombre d'exceptions. Ainsi, la retraite obligatoire est autorisée quand elle est prévue par un régime de retraite. En outre, des préférences ou des restrictions normalement prohibées peuvent être permises lorsqu'elles sont faites conformément à une dispense ou à un programme d'action positive approuvés par la Commission.

The *Human Rights Act* is administered by the New Brunswick Human Rights Commission (not to be confused with the Ombudsman), which reports to the Minister of Training and Employment Development. The Commission investigates and conciliates formal complaints of discrimination filed under the *Act* and advances equality of opportunity through public education programmes and community development activities. The Commission also conciliates informal complaints, approves affirmative action plans and may grant exemptions. It may also prepare reports required under various international human rights instruments.

A person claiming to be aggrieved by discrimination contrary to the *Human Rights Act* may file a complaint on a special form available from the Commission; such complaints are called "formal complaints." There is no cost associated with the complaint process, and it is illegal to retaliate against a person for filing a complaint. However, the incident in question must have occurred within the previous year, unless the Commission grants a time extension.

An employee of the Commission investigates the complaint and submits a report on the evidence to both parties. They are given two weeks to respond in writing, should they consider that the report is incorrect or incomplete. The investigator's report and the responses of the parties are considered by the Commission at its next meeting. If the evidence does not support the complaint, the Commission dismisses it. If the evidence supports the complaint, the Commission directs the officer to attempt to negotiate a settlement satisfactory to both parties.

If a settlement cannot be negotiated, the Commission may recommend that a tribunal examine the complaint. In that case, the Minister of Training and Employment Development may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case. Such boards should not be confused with the Commission; they are separate and independent from the Commission.

The Board hears the evidence and argument of both sides at a public hearing. If it finds that the *Act* was not violated, it dismisses the complaint. If it concludes that there was a violation, it may order, for example, that the discrimination stop, that a dismissed employee be rehired with back pay, that an

La *Loi sur les droits de la personne* est appliquée par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (ne pas confondre avec l'Ombudsman), qui relève du ministre de le Formation et du Développement de l'emploi. La Commission enquête sur les plaintes officielles de discrimination déposées en vertu de la *Loi*, elle s'occupe de leur règlement, et elle favorise l'égalité des chances par des programmes d'éducation du public et des activités de développement communautaire. La Commission assure aussi la conciliation des plaintes non officielles, approuve les projets d'action positive et peut accorder des dispenses. Elle rédige aussi certains des rapports requis en vertu de divers instruments internationaux en matière de droits de la personne.

Une personne qui se prétend lésée par une violation de la *Loi sur les droits de la personne* peut déposer une plainte sur une formule spéciale fournie par la Commission; il s'agit alors de ce qu'on appelle une « plainte officielle ». Le service est gratuit et il est illégal d'user de représailles contre une personne qui a déposé une plainte. Toutefois, l'incident faisant l'objet de la plainte doit s'être produit au cours de la dernière année à moins que la Commission ait consenti à un prolongement du délai.

Un employé de la Commission enquête sur la plainte et soumet un rapport sur la preuve au plaignant et à l'intimé. Les deux parties ont deux semaines pour répondre par écrit si elles croient que le rapport est inexact ou incomplet. La Commission étudie le rapport de l'enquêteur et les réponses des deux parties lors de sa prochaine réunion. Si la preuve n'est pas suffisante pour étayer la plainte, la Commission rejette la plainte. Si la preuve suffit à étayer la plainte, la Commission charge l'agent de tenter de négocier un accord à l'amiable qui satisfait les deux parties.

Si la tentative d'accord à l'amiable échoue, la Commission des droits de la personne peut recommander qu'un tribunal examine la plainte. Dans ce cas, le ministre de la Formation et du Développement de l'emploi peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui s'occupe de divers genres de conflits en matière d'emploi ou encore, à une commission d'enquête sur les droits de la personne (ne pas confondre avec la Commission des droits de la personne) constituée pour entendre une plainte en particulier. Il s'agit de tribunaux indépendants qui sont distincts de la Commission des droits de la personne.

Le tribunal tient une audience publique pour entendre la preuve et l'argumentation des deux parties. S'il conclut qu'il n'y a pas eu violation de la *Loi*, il rejette la plainte. S'il conclut qu'il y a eu violation, il peut, par exemple, ordonner de cesser l'acte discriminatoire, de réengager un employé licencié et de lui payer un salaire rétroactif, d'offrir

apartment be offered to a person who had been denied an apartment or that the victim be compensated financially for expenses and emotional suffering. It is the Board, not the Commission, that holds a hearing and issues an order.

To expedite matters, complainants often prefer to file an "informal complaint" instead of a formal complaint. Informal complaints can be processed more quickly since they do not require an investigation; the Officer moves directly to the conciliation stage. Unlike formal complaints, informal complaints are not written down on a complaint form, are usually not investigated and cannot proceed to a Board of Inquiry hearing. If an informal complaint cannot be resolved, a formal complaint may be filed, provided the time limit has not expired.

The *Human Rights Act* should not be confused with the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, which has been part of Canada's Constitution since 1982. The *Charter* requires that all governments in Canada respect certain fundamental freedoms, democratic rights, mobility rights, legal rights, aboriginal rights, linguistic rights and equality rights. The *Charter* is enforced through lawsuits in the courts, not by any government agency. Private sector businesses and organisations are not subject to the *Charter*.

No regulations have been issued pursuant to the *Human Rights Act*. However, the Commission has adopted certain guidelines (see appendices for list of publications).

un logement à la personne à qui on avait refusé la location ou d'indemniser la victime pour ses dépenses ou ses souffrances émotionnelles. C'est le tribunal, non pas la Commission des droits de la personne, qui tient une audience et émet une ordonnance.

Les plaignants préfèrent souvent de déposer une « plainte non officielle » plutôt qu'une plainte officielle, car cela permet d'éviter le délai qu'implique la tenue d'une enquête. Lorsqu'il s'agit d'une plainte non officielle, l'agent passe directement à l'étape de la conciliation. Contrairement aux plaintes officielles, les plaintes non officielles ne sont pas inscrites sur un formulaire de plainte, ne font pas en général l'objet d'une enquête et ne peuvent pas mener à la tenue d'une audience devant une commission d'enquête. Si on ne réussit pas à régler une plainte non officielle, le plaignant peut déposer une plainte officielle, pourvu que la date limite n'a pas été dépassée.

Il ne faut pas confondre la *Loi sur les droits de la personne* avec la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui fait partie de la Constitution du Canada depuis 1982, ou avec la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec. La *Charte canadienne* proclame les libertés fondamentales, les droits démocratiques, les libertés de circulation, les garanties juridiques, les droits des autochtones, les droits linguistiques et les droits à l'égalité que tous les gouvernements du Canada doivent respecter. Son application est assurée par les cours de justice à l'occasion de poursuites judiciaires et non par un organisme gouvernemental. Les organismes et les entreprises du secteur privé ne sont pas assujettis à la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Aucun règlement n'a été établi en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*. Cependant, la Commission a adopté certaines lignes directrices (voir en annexe la liste des publications).

Compliance Branch

Janet Cullinan, Director

Objectives

The objectives of the Compliance Branch are to ensure that all New Brunswickers are equal in dignity and human rights as set out in the New Brunswick *Human Rights Act*, through the following means:

- investigation and conciliation as provided for under Subsection 18(1) of the New Brunswick *Human Rights Act*;
- where necessary, the full enforcement procedures of a Board of Inquiry as provided for under Section 20 of the *Act*; and
- legal advice and services provided to Commission members and staff.

Complaint Process

Any individual who believes they have been discriminated against on the basis of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation or sex, has the right to file a complaint of discrimination under Section 17 of the New Brunswick *Human Rights Act*. All complaints filed with the Commission are considered confidential and are discussed only with the parties involved.

It should be noted that the Commission is sensitive to the fact that every complaint brought before it involves two parties, the complainant and the respondent. The Commission is committed to providing fair and impartial investigations to ensure equal treatment of all parties involved in a complaint.

Please see Appendix "C" for a flow chart of the complaint process.

Direction du traitement des plaintes

Janet Cullinan, Directrice

Objectifs

La Direction vise à s'assurer que toutes les Néo-Brunswickoises et tous les Néo-Brunswickois sont égaux en dignité et en droits, comme l'établit la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, par les moyens suivants :

- examen et règlement des plaintes en vertu du paragraphe 18(1) de la *Loi sur les droits de la personne*;
- recours, au besoin, à tous les pouvoirs conférés à une commission d'enquête conformément à l'article 20 de la *Loi*;
- prestation de conseils et de services juridiques aux membres et au personnel de la Commission.

Traitement des plaintes

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, d'une incapacité physique ou mentale, de son état matrimonial, de son sexe ou de son orientation sexuelle a le droit de déposer une plainte de discrimination en vertu de l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*. Toutes les plaintes déposées auprès de la Commission sont confidentielles et sont discutées uniquement avec les parties en cause.

La Commission des droits de la personne reconnaît que chaque plainte reçue met deux parties en cause — la partie plaignante et la partie défenderesse. La Commission entend effectuer des enquêtes justes et impartiales, afin d'assurer un traitement équitable à toutes les parties à une plainte.

Voir à l'annexe « C » le graphique d'acheminement des plaintes.

Informal Complaints

Over the last few years, the Commission has tended to use what we call "informal complaints" as an early complaint resolution process and has found it to be a very efficient practice. It has been used by the staff as an attempt to settle complaints prior to a formal complaint being filed. In the fiscal year under review, the staff processed 264 informal complaints, in addition to their formal complaint case load.

The majority of these complaints deal with employment issues, as do the majority of all contacts with the Commission. The following is a sample of some of the types of cases that were processed through the informal approach.

1. Sexual harassment / Employment

The Complainant alleged she had been sexually harassed by the Respondent's manager while employed in a hotel. The Complainant left her employment due to the alleged harassment. The matter was settled with a letter of apology and the resumption of her employment without any interruption of her salary.

2. Sexual harassment / Employment

The Complainant, who was employed in a jewellery store, alleged she had been sexually harassed by the Respondent employer. The Complainant alleged that the Respondent, on a daily basis, made unwanted sexual comments, tried to kiss her and attempted to get her to work on weekends when he would be in the store by himself, saying that they both had needs. The Complainant was terminated when she refused his advances. The Respondent claimed she was let go because she asked to be paid "under the table" as she had financial problems. The Officer was able to settle the matter by having the Respondent compensate the Complainant in the amount of $2,500 in return for a full release.

3. Sex / Employment

The Complainant indicated she was one of two female heavy truck operators who worked for a construction company. She alleged the female drivers were treated differently from the male drivers in that the male drivers were not sent home for the day if there was no work, but the female drivers were. After looking into the matter, it was found that she had been treated the same as the male truck drivers.

Plaintes non officielles

Au cours des dernières années, la Commission a souvent eu recours à ce qu'on appelle des « plaintes non officielles » afin de résoudre rapidement les plaintes et elle a constaté que cela était très efficace. Le personnel se sert de cette méthode pour essayer de résoudre les différends avant qu'une plainte officielle ne soit déposée. Durant l'année, le personnel a traité 264 plaintes non officielles en plus des plaintes officielles.

La majorité de ces plaintes traitent de questions d'emploi, comme c'est le cas aussi pour la plupart des contacts avec la Commission. Voici des exemples de cas qui ont été traités suivant l'approche informelle :

1. Harcèlement sexuel / Emploi

La plaignante a allégué avoir été victime de harcèlement sexuel de la part du directeur de l'intimée pendant qu'elle travaillait dans un hôtel. La plaignante a quitté son emploi à cause du harcèlement allégué. Le litige a été réglé lorsque la plaignante a reçu une lettre d'excuses et a repris son emploi sans perte de salaire.

2. Harcèlement sexuel / Emploi

La plaignante, qui travaillait dans une bijouterie, a allégué avoir été la cible de harcèlement sexuel de la part de l'employeur intimé. La plaignante soutenait que l'intimé faisait tous les jours des remarques à caractère sexuel non sollicitées, qu'il avait essayé de l'embrasser et qu'il avait tenté de la faire travailler les fins de semaine pendant qu'ils seraient seuls dans le magasin, sous prétexte qu'ils avaient tous les deux des besoins. La plaignante a été congédiée quand elle a repoussé les avances de son employeur. L'intimé a déclaré que la plaignante avait été licenciée parce qu'elle avait demandé à être payée « en cachette » en raison de ses problèmes financiers. L'agent a été en mesure de résoudre le litige en invitant l'intimé à verser à la plaignante un dédommagement de 2 500 $ en échange d'une quittance pleine et entière.

3. Sexe / Emploi

La plaignante a indiqué qu'elle était l'une des deux conductrices de poids lourds au service d'une entreprise de construction. Elle alléguait que les conductrices n'étaient pas traitées de la même façon que les conducteurs, puisque ceux-ci n'étaient pas renvoyés chez eux quand il n'y avait pas de travail, contrairement aux conductrices. Après avoir étudié l'affaire, la Commission a conclu que la plaignante avait été traitée de la même façon que les conducteurs.

4. Sexual orientation / Employment

The Complainant indicated he had been working as a casual in a business establishment for about 1½ years. He was being harassed by a female employee who accused him of being gay and unmanly. The Employer did an internal investigation, but the Complainant did not want to go back to work. He was, however, prepared to accept their offer of settlement.

Formal Complaints

A formal complaint is a complaint made in writing to the Commission on a complaint form, according to Section 17 of the *Human Rights Act*. A sample of that form is shown in Appendix B.

- The Commission investigated 119 formal complaints this year, while 141 complaints had been investigated the previous year.
- The largest number of complaints filed is in the area of employment, which accounts for 92 complaints.
- Of the 92 employment cases, 13 dealt with sexual harassment and another 19 dealt with sex discrimination. Thus, over a third of the employment cases dealt with some form of sex discrimination.
- The next largest area of concern dealt with discrimination in employment on the basis of physical disability, with 19 complaints (up from 14 last year). The remainder of the employment discrimination cases were spread throughout the remainder of the variables.
- Complaints filed on the basis of more than one variable, of which there were four, down from eight last year, are usually a combination of the variables of race, colour, place of origin, national origin and ancestry, or sex and sexual harassment. Three of these complaints dealt with employment issues.
- The variables under which the largest number of complaints were filed were sex and physical disability, with 22 complaints each (both up from 19 the previous year).
- The second largest variable under which complaints were filed was sexual harassment, with a

4. Orientation sexuelle / Emploi

Le plaignant a été employé occasionnel dans un établissement commercial pendant environ un an et demi. Il se disait harcelé par une employée qui l'accusait d'être homosexuel et efféminé. L'employeur a effectué une enquête interne, mais le plaignant ne désirait pas réintégrer son emploi. Toutefois, il était disposé à accepter l'offre de règlement de l'employeur.

Plaintes officielles

Une plainte officielle est une plainte déposée par écrit auprès de la Commission des droits de la personne sur une formule de plainte, conformément à l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*. La formule de plainte type figure à l'annexe B

- Cette année, la Commission a fait enquête à la suite de 119 plaintes officielles, comparativement à 141 l'année précédente.
- Le plus grand nombre de plaintes a été déposé dans le domaine de l'emploi, soit 92.
- Des 92 cas relatifs à l'emploi, 13 concernaient le harcèlement sexuel et 19 étaient des cas de discrimination fondée sur le sexe. Donc, plus du tiers des cas touchant l'emploi portaient sur une forme ou une autre de discrimination fondée sur le sexe.
- Parmi les motifs de discrimination dans le domaine de l'emploi, l'incapacité physique venait au deuxième rang avec 19 plaintes, par rapport à 14 plaintes l'année précédente. Le reste des plaintes de discrimination dans l'emploi ont été réparties entre les autres motifs.
- Quatre plaintes ont été déposées pour plus d'un motif, par rapport à huit l'année précédente. Les motifs se présentent dans des combinaisons différentes, mais ils touchent habituellement la race, la couleur, le lieu d'origine, l'origine nationale et l'ascendance, ou le sexe et le harcèlement sexuel. Trois plaintes ont porté sur des questions ayant trait à l'emploi.
- Les motifs les plus souvent cités dans les plaintes étaient le sexe et l'incapacité physique, qui ont chacun donné lieu à 22 plaintes (par rapport à 19 chacun l'année précédente.)
- Les plaintes de discrimination fondée sur le harcèlement sexuel viennent au deuxième rang avec un total de

total of 13 complaints, all of which were in the area of employment. This is 24 less than the previous year, and accounts for the reduction in the number of total complaints from 141 to 119.

The following is a sample of the types of formal complaints that the Commission dealt with during the period under review.

1. Physical and mental disability / Employment

The Complainant alleged he was discriminated against by the Respondent employer because of his mental and physical disability when he was dismissed from the Respondent's employment. The Complainant stated that he has a disability of alcoholism and that he was dismissed from his employment because he showed up at work with liquor on his breath following a serious car accident. The Complainant further alleged that, according to his psychologist, a person with his condition would take such action – a couple of drinks – to avoid an anxiety attack. The Complainant also alleged that his supervisor repeatedly harassed him and accused him of abusing his sick leave whenever he would take time off because of his illness.

The Respondent employer denied that they discriminated against the Complainant. They stated that they were aware of his alcoholism and they had tried to reasonably accommodate it. The Respondents stated that the Complainant was accommodated on numerous occasions by both themselves and the union before his termination was effected. During the course of the investigation, evidence of this accommodation was found.

As insufficient evidence was found to support the Complainant's allegations, the Commission dismissed this case.

2. Race and ancestry / Services

It was maintained by the Complainant that, when she requested copies of documents that were on hand in a local archives office, she was refused the copies she requested because she is a Native person. It was her position that she was discriminated against by the respondent on the basis of her ancestry.

In its response, the Respondent denied there was a denial of service to the Complainant because she is Native. There was a concern in regards to the issue of copyright regulations because of the significant amount of the document she was requesting be cop-

13 plaintes liées, dans chacun des cas, au domaine du travail. Il s'agit d'une diminution de 24 plaintes par rapport à l'année précédente, ce qui explique la baisse du nombre total de plaintes, qui est passé de 141 à 119.

Voici des exemples de plaintes officielles que la Commission a traitées pendant la période visée par le présent rapport.

1. Incapacité physique et mentale / Emploi

Le plaignant alléguait que l'employeur intimé avait fait preuve à son égard de discrimination en raison de son incapacité mentale et physique en le congédiant. Le plaignant affirmait qu'il souffrait d'une incapacité causée par son alcoolisme et qu'il avait été congédié après s'être présenté au travail avec une haleine sentant l'alcool après un grave accident d'automobile. Le plaignant ajoutait que selon son psychologue, il est normal qu'une personne dans son état agisse de la sorte (boire un ou deux verres) pour éviter un accès d'anxiété. Le plaignant alléguait enfin que son supérieur le harcelait constamment et l'accusait d'abuser de ses congés quand il s'absentait en raison de sa maladie.

L'employeur intimé niait avoir agi de façon discriminatoire à l'endroit du plaignant. Les intimés ont affirmé qu'ils étaient au courant de l'alcoolisme du plaignant et qu'ils avaient essayé de composer raisonnablement avec lui. Les intimés ont indiqué que les besoins du plaignant avaient été pris en considération à maintes reprises par eux-mêmes et par le syndicat avant son congédiement. Au cours de l'enquête, la Commission a trouvé des preuves de ces efforts d'adaptation.

Étant donné que la preuve à l'appui des allégations du plaignant était insuffisante, la Commission a rejeté sa plainte.

2. Race et ascendance / Services

La plaignante alléguait qu'on lui avait refusé les copies de documents qui se trouvaient dans un bureau local des archives et qu'elle avait demandées, en raison du fait qu'elle était Autochtone. Selon elle, l'intimé avait fait preuve à son endroit de discrimination fondée sur son ascendance.

Dans sa réponse, l'intimé a nié avoir refusé de servir la plaignante parce qu'elle était Autochtone. Sa demande soulevait plutôt des préoccupations au plan de la réglementation des droits d'auteur en raison de la quantité de documents dont elle désirait des copies. De l'avis de

ied. It was the position of the Respondent that the staff followed normal procedures in dealing with the Complainant.

Based on the evidence that was gathered during the course of the investigation, the Commission found this complaint to be "not without merit," and instructed the officer to proceed with conciliation. When conciliation did not appear to be a possibility, the Commission recommended that the Minister appoint a public Board of Inquiry. However, before the Board had an opportunity to sit, a settlement was reached to the satisfaction of all parties concerned. This included, among other things, a letter of apology and a sensitivity training session for the employees of the Respondent.

3. Sex, marital status and age / Employment

The Complainant, a twenty-two year old dental assistant, alleged that she had been discriminated against on the basis of her age, marital status and sex by her employer, a dentist. She alleged that her employer stated that he no longer needed her because he preferred hiring a nurse to help him, that he had found one and that the good thing about her was that she was forty years old, already had her family, her children were in school and that she was less likely to become pregnant.

The respondent denied he discriminated against the Complainant. He stated that, since intravenous sedation was the mainstay of his practice, his goal was to hire another full-time registered nurse to work with the one he already had. This would allow him more flexibility as both nurses could carry out the surgical assistance aspect of the job as well ad the sedation aspect. The Respondent indicated that he had advised the Complainant and another co-worker of his intentions as soon as he had made up his mind to search for another nurse to give them the greatest amount of lead time to find alternate employment. He even checked the newspaper for employment possibilities. Finally, it was his intention to employ the Complainant and another co-worker until he hired a nurse, at which time he intended to pay them two weeks salary along with vacation pay.

As a result of the information obtained during the course of the investigation, the Commission determined this case to be "not without merit" and instructed the officer to proceed with conciliation. Eventually, this case was settled to the satisfaction of both the Complainant and the Respondent.

l'intimé, les employés ont suivi les formalités normales dans leurs rapports avec la plaignante.

À la lumière des éléments de preuve réunis au cours de l'enquête, la Commission a conclu que la plainte n'était pas sans fondement et elle a ordonné à l'agent d'organiser la conciliation. Celle-ci paraissant écartée d'emblée, la Commission a recommandé que le ministre nomme une commission d'enquête publique. Toutefois, avant que la commission d'enquête ait pu tenir son audience, un règlement satisfaisant pour toutes les parties concernées a été conclu. Les dispositions de ce règlement prévoyaient notamment la rédaction d'une lettre d'excuses et l'organisation d'une séance de sensibilisation à l'intention des employés du service intimé.

3. Sexe, état matrimonial et âge / Emploi

La plaignante, une assistante dentaire âgée de 22 ans, alléguait qu'elle avait été victime de discrimination fondée sur son âge, son état matrimonial et son sexe de la part de son employeur, un dentiste. Selon elle, son employeur lui aurait dit qu'il n'avait plus besoin de ses services étant donné qu'il préférait embaucher une infirmière comme assistante et qu'il en avait trouvé une qui était âgée de 40 ans, qui avait déjà une famille dont les enfants fréquentaient l'école; elle risquait donc moins de devenir enceinte.

L'intimé a nié avoir agi de façon discriminatoire à l'endroit de la plaignante. Étant donné que l'injection de tranquillisant intraveineux occupait une bonne partie de sa pratique, il avait pour objectif de recruter une infirmière autorisée à temps plein en plus de celle qui travaillait déjà pour lui. Il jouirait ainsi d'une plus grande souplesse, puisque les deux infirmières pourraient s'acquitter du volet de l'emploi qui touche l'assistance chirurgicale en plus de l'administration de tranquillisant. L'intimé a ajouté qu'il a fait part de ses intentions à la plaignante et à une autre de ses collègues dès qu'il a pris la décision de chercher une infirmière, de sorte à leur donner le plus de temps possible pour se trouver un autre emploi. Il a même consulté les journaux pour chercher des possibilités d'emploi. Enfin, il avait l'intention de garder à son service la plaignante et une autre de ses collègues jusqu'à ce qu'il ait réussi à embaucher une infirmière. Par la suite, il avait l'intention de leur verser deux semaines de salaire et leurs indemnités de congés annuels.

À la lumière des renseignements recueillis au cours de son enquête, la Commission a déterminé que la plainte n'était pas sans fondement et elle a ordonné à l'agent d'organiser la conciliation. Le litige a été finalement résolu de façon satisfaisante pour la plaignante et l'intimé.

Referrals

The Commission received 1215 calls during the year under review that do not fall within the jurisdiction of the *Human Rights Act*. However, as the callers often do not know which is the most appropriate agency to provide them the information or assistance they require, the Commission staff will act as a referral agent by referring the caller to the appropriate agency. The following is an example of the types of calls that the Commission receives that are forwarded on to the most appropriate agency:

1. A caller called to say that he believed his lawyer was not providing him with the proper service because of his mental disability. The lawyer was refusing to release documents to the caller until he received payment. The caller was referred to the Barristers Society.

2. A male caller alleged he has been denied legal aid in a child custody action. He was concerned about the whole process as it relates to non-custodial parents and their rights. As the Commission had no jurisdiction, he was referred to the non-custodial parents advocacy group.

3. The New Brunswick Human Rights Commission receives various calls that deal with discriminatory issues in employment, but the employer is federally regulated. In these instances, the Commission staff refer the callers to the Canadian Human Rights Commission.

4. The Commission also receives various calls from individuals who have concerns or questions dealing with wages, paid public holidays and vacation pay. These calls are referred to the Employment Standards Branch of the Department of Training and Employment Development.

Boards of Inquiry

If a formal complaint cannot be settled, the Commission may recommend that a tribunal examine the complaint. In that case, the Minister of Training and Employment Development may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case. Such boards should not be confused with the Commission; they are separate and independent from the Commission.

Aiguillages

La Commission a reçu 1 215 appels qui ne relèvent pas de *la Loi sur les droits de la personne* au cours de l'année à l'étude. Étant donné que beaucoup d'appelants ne savent pas quel organisme peut leur fournir les renseignements ou l'aide dont ils ont besoin, les employés de la Commission jouent le rôle d'agents d'orientation et dirigent les appelants vers les organismes qu'ils cherchent. Voici des exemples des appels que la Commission a reçus et qu'elle a dirigés vers l'organisme concerné.

1. Une personne a appelé parce qu'elle croyait que son avocat ne lui donnait pas un service convenable en raison de son incapacité mentale. L'avocat refusait de lui remettre des documents avant d'être payé. L'appelant a été dirigé vers le Barreau.

2. Un appelant s'est plaint qu'on lui a refusé l'aide juridique dans une affaire de garde d'enfant. Tout le processus l'inquiétait du point de vue du parent non gardien et de ses droits. Étant donné que cette question ne relevait pas de la compétence de la Commission, l'appelant a été dirigé vers un groupe de défense des droits des parents non gardiens.

3. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick reçoit divers appels qui signalent des pratiques discriminatoires au travail, mais qui concernent des employeurs relevant de la compétence du fédéral. Dans de tels cas, les employés de la Commission dirigent l'appelant vers la Commission canadienne des droits de la personne.

4. La Commission reçoit également des appels de particuliers qui ont des préoccupations ou des questions au sujet des salaires, des congés fériés payés et des indemnités de congés annuels. Ces appelants sont dirigés vers la Direction des normes d'emploi du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi.

Commissions d'enquête

Lorsqu'il est impossible de régler une plainte officielle, la Commission peut recommander qu'elle soit examinée par un tribunal. Dans un tel cas, le ministre de la Formation et du Développement de l'emploi peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui traite de divers genres de litiges en matière d'emploi, ou confier le dossier à une commission d'enquête en matière de droits de la personne nommée à cette fin. On ne doit pas confondre ces commissions d'enquête et la Commission, puisqu'elles sont distinctes et indépendantes de celle-ci.

The Board hears the evidence and argument of both sides at a public hearing. If it finds that the *Human Rights Act* was not violated, it dismisses the complaint. If it concludes that there was a violation, it may order, for example, that the discrimination stop, that a dismissed employee be rehired with back pay, that an apartment be offered to a person who had been denied an apartment or that the victim be compensated financially for expenses and emotional suffering.

Four Boards of Inquiry that were appointed in 1998-1999 were settled this year, including the Langford case mentioned below. During the 1999-2000 fiscal year, the Commission recommended that five Boards of Inquiry be appointed. Three of them were later settled. Hearings in the fourth Board of Inquiry were begun and were scheduled to continue in the following year. In the fifth Board of Inquiry, hearings were delayed due to legal proceedings (see *Elgaard-Thorpe* below).

Cases before the Courts

Elgaard-Thorpe v. Mount Allison University and Newbould

Following a June 10, 1998 Commission decision to recommend the appointment of a Board of Inquiry in this case, the university sought to prohibit the Commission and Board of Inquiry from proceeding, mainly due to delay. The application was heard by the Court of Queen's Bench on August 31, 1998. In the decision, rendered December 15, 1999, the Court dismissed the Respondent Mount Allison's application without costs.

As a result of this decision, the Minister appointed the Labour and Employment Board to sit as a Board of Inquiry. Shortly after the appointment, Mount Allison University served notice of appeal to the Court of Appeal of New Brunswick. The appeal hearing was set for April 2000.

Smith v. New Brunswick (Human Rights Commission)

On March 1, 1999, the plaintiff challenged the New Brunswick Human Rights Commission's approval, pursuant to section 13 of the *Human Rights Act*, of an employment equity programme application by the University of New Brunswick, the Commission's

Le tribunal entend les témoignages et les représentations des deux parties lors d'une audience publique. S'il conclut qu'il n'y a pas violation de *la Loi sur les droits de la personne*, il rejette la plainte. S'il juge qu'il y a violation, il peut notamment ordonner que la discrimination cesse, que l'employé congédié soit réintégré dans ses fonctions avec arrérages de salaire, qu'un logement soit offert à une personne à laquelle on avait refusé de louer ou que la victime reçoive un dédommagement en contrepartie des dépenses qu'elle a engagées et des souffrances émotionnelles qu'elle a subies.

Quatre commissions d'enquête nommées en 1998-1999 ont terminé leurs délibérations cette année, y compris celle qui examinait l'affaire Langford mentionnée ci-dessous. Au cours de l'année financière 1999-2000, la Commission a recommandé que cinq commissions d'enquête soient nommées. Trois d'entre elles ont été réglées par la suite. Une autre commission a commencé ses audiences et doit les poursuivre au cours de la prochaine année. La cinquième commission a dû retarder ses audiences en raison de démarches devant les tribunaux (voir *l'affaire Elgaard-Thorpe* ci-dessous).

Affaires devant les tribunaux

Elgaard-Thorpe c. Université Mount Allison et Newbould

Comme suite à la décision de la Commission des droits de la personne, le 10 juin 1998, de recommander la désignation d'une commission d'enquête dans cette affaire, l'université a cherché à obliger la Commission des droits de la personne et la commission d'enquête de cesser la poursuite qui avait été engagée contre l'université, principalement en raison du délai. La requête a été entendue par la Cour du Banc de la Reine le 31 août 1998; dans sa décision rendue le 15 décembre 1999, le tribunal a rejeté sans frais la requête de l'intimée, la Mount Allison University.

En conséquence de cette décision, le ministre a demandé à la Commission du travail et de l'emploi d'agir à titre de commission d'enquête. Peu après cette nomination, la Mount Allison University a signifié un avis d'appel devant la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick. L'appel devait être entendu en avril 2000.

Smith c. Nouveau-Brunswick (Commission des droits de la personne)

Le 1er mars 1999, le demandeur a contesté l'approbation de la Commission des droits de la personne, en vertu de l'article 13 de la *Loi sur les droits de la personne*, d'un programme d'équité en matière d'emploi mis en place par l'Université du Nouveau-Brunswick, de même que le rejet

dismissal of his earlier complaints against UNB and the Commission, as well as the constitutionality of section 13. The New Brunswick Court of Queen's Bench ultimately dismissed this motion because the New Brunswick Court of Appeal had decided on January 28,1997 that the Commission could not be sued. Mr. Smith appealed this decision to the New Brunswick Court of Appeal on June 18th, 1999.

By a decision dated September 22, 1999, the New Brunswick Court of Appeal dismissed this appeal. On November 19, 1999, the Human Rights Commission received notice that Bryant Smith had filed a request to appeal the decision of the New Brunswick Court of Appeal with the Supreme Court of Canada. Decision pending.

Langford v. City of Saint John Police Force et al

The Complainant, Keith Langford, alleged his employer, the City of Saint John Police Force, had discriminated against him on the basis of racism. As the Commission was unable to effect a settlement in this case, the New Brunswick Labour and Employment Board was designated as a Board of Inquiry on March 12, 1999. On May 28, 1999, the Court of Queen's Bench dismissed an application by the Respondent City of Saint John to prohibit the Board of Inquiry from proceeding. The Board of Inquiry commenced on May 31, 1999, and was adjourned the same date to enable mediation efforts to proceed. The case was settled in June 1999.

Exemptions

Subsections 3(5), 3(7), 4(4), 5(2) and 6(3) of the *Human Rights Act* authorise the Human Rights Commission to grant an exemption from specific sections of the *Act*, if it determines that an otherwise discriminatory practice is justified because it is based on a "bona fide qualification" (B.F.Q.) or a "bona fide occupational qualification" (B.F.O.Q.). Such an exemption may be granted in relation to any of the activities subject to the *Human Rights Act*.

In previous years, the Commission considered applications from employers, owners or service providers who sought to avoid complaints against themselves by obtaining an exemption in advance concerning a specified practice. In 1997, the Commission reviewed this policy and developed guidelines on exemptions. Henceforth, it would normally consider exemption requests only when a B.F.Q. or B.F.O.Q. was raised

par la Commission de ses plaintes antérieures contre l'UNB et la Commission, ainsi que la constitutionnalité de l'article 13. La Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick a finalement rejeté cette motion, car la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick avait décidé, le 28 janvier 1997, que la Commission des droits de la personne ne pouvait être poursuivie en justice. M. Smith a porté cette décision en appel devant la Cour d'appel le 18 juin 1999.

Dans une décision datée du 22 septembre 1999, la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a rejeté l'appel. Le 19 novembre 1999, la Commission des droits de la personne a reçu signification d'un avis indiquant que Bryant Smith avait déposé une requête pour permission de se pourvoir en appel devant la Cour suprême du Canada contre la décision de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick. La Cour n'a pas encore rendu sa décision.

Langford c. City of Saint John Police Force et al

Le plaignant, Keith Langford, alléguait que son employeur, le service de police de Saint John, avait fait preuve à son égard de discrimination fondée sur la race. Étant donné que la Commission n'a pu régler la plainte, la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick a été désignée comme commission d'enquête le 12 mars 1999. Le 28 mai 1999, la Cour du Banc de la Reine a rejeté la requête de la municipalité de Saint John demandant que la commission d'enquête soit dessaisie de l'affaire. La commission d'enquête a commencé ses audiences le 31 mai 1999 et les a ajournées le même jour pour permettre la médiation. L'affaire a été réglée en juin 1999.

Dispenses

Les paragraphes 3(5), 3(7), 4(4), 5(2) et 6(3) de la *Loi sur les droits de la personne* autorisent la Commission des droits de la personne à accorder une dispense à des dispositions particulières de la *Loi* si elle détermine qu'une pratique qui serait normalement discriminatoire est justifiée parce qu'elle est fondée sur une « qualification professionnelle réellement requise » ou une « qualification réellement requise ». La Commission peut accorder une telle dispense dans le cadre de toute activité assujettie à la *Loi sur les droits de la personne*.

Au cours des années antérieures, la Commission avait considéré les demandes d'employeurs, de propriétaires et de fournisseurs de service qui cherchaient à éviter que des plaintes soient déposées contre eux en obtenant une dispense à l'avance concernant une pratique spécifique. En 1997, la Commission a révisé cette politique et élaboré des lignes directrices concernant les dispenses. Désormais, la Commission ne considérera normalement les demandes de

by a Respondent as a defence to a specific complaint. This practice was continued through the fiscal period under review .

dispense que lorsqu'une question de qualification réellement requise ou de qualification professionnelle réellement requise aura été soulevée par un intimé en guise de défense à la suite d'une plainte spécifique de discrimination portée contre lui. Cette pratique s'est poursuivie pendant la période financière actuellement considérée.

Education and Development Branch

Karen O. Taylor, Associate Director

Objectives

The educational focus of the Human Rights Commission is to develop quality programmes and products which promote equality and compliance with the *Human Rights Act*. These objectives are met using a variety of proactive promotional and educational approaches.

A sincere thank-you is extended to the education staff for their co-operation and enthusiasm in the delivery of these services.

Initiatives Involving Young People

Commission staff participated in several initiatives designed to promote an understanding of human rights among young people. Twenty-one workshops on various human rights topics were presented to school, college and university students. Additional presentations were made to job finding clubs and youth training or apprenticeship programmes. Activities involving young people during the year include:

- The ninth annual Youth Forum, called "The Art of Dialogue," was sponsored by Dialogue New Brunswick in co-operation with the Fédération des jeunes francophones du Nouveau-Brunswick, the New Brunswick Youth Council and the Human Rights Commission. It brought together 80 young people from across the province to the Memramcook Institute in November, 1999. A Commission representative is a member of the organising committee of this forum.

- A Commission representative met with 40 peer helpers from the Leo Hayes, Upper Miramichi and Fredericton high schools to discuss hate and strategies for combating it within the school setting.

- Staff members gave workshops on human rights in the workplace to 250 students from School

Direction de l'éducation et du développement

Karen O. Taylor, Directrice associée

Objectifs

Les projets éducatifs de la Commission des droits de la personne visent l'élaboration de programmes et de produits de qualité qui favorisent l'égalité et l'observation de la *Loi sur les droits de la personne*. Ces objectifs sont atteints grâce à diverses approches proactives de promotion et d'éducation.

Je tiens à remercier sincèrement le personnel d'éducation de l'excellente collaboration et de l'enthousiasme manifesté dans la prestation des services.

Projets à l'intention des jeunes

Le personnel de la Commission a participé à plusieurs activités auprès des jeunes dans le but de promouvoir et de faire connaître les droits de la personne. Il a donné 21 ateliers sur diverses questions touchant les droits de la personne devant les élèves des écoles et les étudiants des collèges et des universités. D'autres présentations ont été faites devant des clubs de placement et des jeunes participant à des programmes de formation ou d'orientation à la carrière. Parmi les activités menées auprès des jeunes, mentionnons les suivantes :

- Le neuvième Forum jeunesse, « L'art du dialogue », était parrainé par Dialogue Nouveau-Brunswick, en collaboration avec la Fédération des jeunes francophones du Nouveau-Brunswick, le Conseil de la jeunesse du Nouveau-Brunswick et la Commission des droits de la personne. La conférence a attiré 80 jeunes de toute la province à l'Institut de Memramcook en novembre 1999. Une représentante de la Commission est membre du comité organisateur du forum.

- Une représentante de la Commission a rencontré 40 élèves de groupes d'entraide des écoles secondaires 2e cycle Leo Hayes, Upper Miramichi et Fredericton pour discuter de la haine et des stratégies pour lutter contre celle-ci en milieu scolaire.

- Des membres du personnel ont donné des ateliers sur les droits de la personne en milieu de travail à 250

Districts 2, 10, 12, 13, 15, 16, 17 and 18 who were participating in the Youth Apprentice Training Programme. The programme is designed to give students a realistic understanding of the human rights of employees in the workplace.

- "Creating a Positive Learning Environment" – Commission staff gave a presentation at Hampton High School on creating a positive learning environment and on the importance of human rights and of education for human dignity.

- A Commission representative attended the launch of the Active Citizen Passport, People Making a Difference project at Keswick Valley Memorial School. This project is designed to help young people understand the importance of citizenship and of contributing to their communities.

- On December 10, 1999, Human Rights Day, a representative of the Commission spoke to an assembly of 120 students at Woodstock High School about respectful workplaces and learning environments. She also spoke to a grade 10 class on celebrating human rights and diversity.

- In support of "Take your Kids to Work" day, several grade nine students visited the Fredericton office of the Human rights Commission. The staff met with the students to discuss the role of the Commission and to answer questions.

- A Commission representative is a member of the board of the Safe Spaces project in Moncton, N.B.. This project is designed to support Moncton area youth aged 14 to 25 years who are gay, lesbian or bisexual. The services provided by this project include outreach, individual support and referral, support groups, training for professional service providers, and print, Internet and video resources. The Moncton project is one of four such pilot projects in Canada.

The Respectful Workplace

The Education and Development Branch has focussed increasingly on the promotion of respectful work-places. During the 1999-2000 year, these initiatives included:

élèves des districts scolaires nos 2, 10, 12, 13, 15, 16, 17 et 18 qui participaient au Programme d'orientation à la carrière. Le programme vise à brosser un tableau réaliste aux élèves des droits de la personne des employés en milieu de travail.

- « Créer un milieu d'apprentissage positif » – Une représentante de la Commission a donné un exposé à l'école Hampton High sur la création d'un milieu d'apprentissage positif et l'importance des droits de la personne et de l'éducation pour la dignité humaine.

- Une représentante de la Commission a assisté au lancement du projet « Active Citizen Passport, People Making a Difference » à l'école Keswick Valley Memorial. Ce projet vise à aider les jeunes à comprendre l'importance de la citoyenneté et de la contribution à leur collectivité.

- Le 10 décembre 1999, à l'occasion de la Journée des droits de l'homme, une représentante de la Commission s'est entretenue devant 120 élèves de l'école Woodstock High du respect dans les milieux de travail et d'apprentissage. Elle a parlé également devant une classe de la 10e année de la célébration des droits de la personne et de la diversité.

- Dans le cadre de la journée « Invitons nos enfants au travail », plusieurs élèves de la 9e année ont visité le bureau de la Commission des droits de la personne, à Fredericton. Le personnel a discuté du rôle de la Commission avec les élèves et a répondu aux questions de ces derniers.

- Un représentant de la Commission siège au conseil responsable du projet Sain et sauf à Moncton. Il s'agit d'un projet qui vise à appuyer les jeunes gais, lesbiennes ou bisexuels de la région de Moncton, âgés de 14 à 25 ans. Parmi les services offerts dans le cadre du projet, mentionnons la mobilisation, le soutien individuel, l'aiguillage, les groupes de soutien, la formation des fournisseurs professionnels, de même que des ressources (documents, Internet et bandes vidéo). Le projet de Moncton est l'un parmi quatre projets pilotes du genre au Canada.

Le respect en milieu de travail

La Direction de l'éducation et du développement s'intéresse davantage à la promotion du respect en milieu de travail. Durant l'année 1999-2000, voici les activités qu'elle a réalisées :

- Several businesses met to discuss the importance of valuing and managing diversity in the workplace at the second Executive Round Table on Diversity in the Workplace held in Moncton on October 28, 1999. The Commission is a member of the committee that organised the round table. It consists of representatives from the public, private and not-for-profit sectors, and its goal is to promote discussion on the importance of valuing and managing diversity in workplaces.

- A member of the Commission's staff presented a paper entitled "Human Rights in the Workplace: Sexual Harassment and the Duties of the Employer" to a work-place issues conference organised by the New Brunswick Branch of the Canadian Bar Association.

- A Commission representative was one of two guest speakers at a workshop sponsored by Équité NB Equity entitled "Building A Positive Work Environment." Approximately 72 employers were in attendance at this workshop, which was held in Saint John on April 14, 1999. Another representative was a resource person at a similar workshop held on that day in Bathurst. About 30 people attended the Bathurst workshop.

- On April 1, 1999, a Commission representative spoke on how the *Human Rights Act* applies to the recruiting process at a workshop attended by all the deans and faculty heads of the University of New Brunswick.

- Ninety-seven employers were given information and assistance with policy development and the application of the *Human Rights Act*. These inquiries most often concerned sexual and personal harassment issues and policies, the employer's duty to accommodate, employment equity programmes, pre-employment medical exams, employee dress and grooming codes, job application forms and drug testing.

- A tool kit entitled "Building the Respectful Workplace and Learning Environment" was drafted and tested.

- Plusieurs dirigeants se sont rencontrés pour discuter de l'importance de valoriser et de gérer la diversité en milieu de travail à l'occasion de la deuxième Table ronde des dirigeants sur la diversité, qui a eu lieu à Moncton, le 28 octobre 1999. La Commission siège au comité organisateur de la table ronde. Formée de représentants des secteurs public, privé et sans but lucratif, la table vise à encourager les discussions sur l'importance de valoriser et de gérer la diversité en milieu de travail.

- Un membre du personnel de la Commission a présenté un document au sujet du harcèlement sexuel en milieu de travail et des obligations de l'employeur lors de la conférence sur les problèmes en milieu de travail organisée par l'Association du Barreau canadien, division du Nouveau-Brunswick.

- Une représentante de la Commission était l'un des deux conférenciers invités lors d'un atelier parrainé par Équité NB Equity dont le thème était la création d'un milieu de travail positif. Quelque 72 employeurs ont assisté à cet atelier qui s'est déroulé à Saint John le 14 avril 1999. Un autre représentant a joué le rôle de personne-ressource durant un atelier semblable d'une journée à Bathurst, qui a attiré une trentaine de personnes.

- Le 1er avril 1999, une représentante de la Commission s'est entretenu des dispositions de la *Loi sur les droits de la personne* qui s'appliquent au processus de recrutement lors d'un atelier auquel ont pris part tous les doyens et chefs de département de l'Université du Nouveau-Brunswick.

- La direction a fourni des renseignements et de l'aide à 97 employeurs pour leur permettre d'élaborer des politiques conformes à la *Loi sur les droits de la personne*. Les demandes de renseignements traitaient principalement de problèmes et de politiques en matière de harcèlement sexuel et personnel, de l'obligation de prendre des mesures raisonnables d'adaptation, des programmes d'équité en matière d'emploi, des examens médicaux de préembauchage, des codes relatifs à la tenue vestimentaire et à l'apparence, des formulaires de demande d'emploi, et du dépistage des drogues.

- On a élaboré et mis à l'essai la trousse intitulée « Bâtir un milieu de travail et d'apprentissage respectueux ».

Race relations

These are some of the activities undertaken this year in order to improve race relations in New Brunswick:

- To mark the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, March 21, videos, information and other materials formed part of a display in the Centennial Building in Fredericton. Staff members responded to questions and handed out "Stop Racism" information as part of the public awareness campaign. Staff in Moncton provided in-formation at Assomption Place. Materials were also provided to Woodstock High School for distribution to its students.

- A workshop on discrimination and the *Human Rights Act* was presented at a multicultural fair entitled "Sharing our Differences" that was organised by a Social Work class at St. Thomas University. The Commission's "Foundations of Fairness" video was also shown.

- A workshop entitled "Examining Hate" was produced and piloted. It is intended to improve understanding of hate, to raise awareness of its impact, to identify and explain legislative tools that confront hate, and to identify and promote ways of responding to hate and hate-related activity. Educators, community workers and other facilitators may use this workshop as a tool in order to con-duct an informative forum on this subject.

Education

- A senior staff member presented two sessions at the second annual Atlantic Human Right Centre's Human Rights Education Institute for Educators. This is a summer institute jointly sponsored by the Atlantic Human Rights Centre and the N.B. Department of Education. It is designed to acquaint teachers with human rights and how to inculcate them into the school. The sessions presented by the staff member were The "New Brunswick Human Rights Act and Combating Hate."

- A Commission representative is a member of the committee of resource persons for Atlantic Area Global Perspective to Citizenship Education Project, which was undertaken by a global perspective research group at the University of Moncton. The

Relations interraciales

Les activités suivantes ont été accomplies cette année pour améliorer les relations interraciales au Nouveau-Brunswick :

- Afin de souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars, on a étalé des bandes vidéo, de l'information et d'autres documents dans l'édifice du Centenaire, à Fredericton. Des membres du personnel ont répondu aux questions et ont distribué de l'information sur « Mettons fin au racisme » dans le cadre de la campagne de sensibilisation publique. Le personnel du bureau de Moncton a distribué de l'information à la Place de l'Assomption. On a remis également des documents à l'école Woodstock High pour les distribuer aux élèves.

- Une classe de travail social à l'université St. Thomas a organisé un atelier sur la discrimination et la *Loi sur les droits de la personne* dans le cadre d'une foire multiculturelle portant sur le partage de la diversité. On a présenté également la série de bandes vidéo « Les fondements de l'équité » de la Commission.

- On a élaboré et mis à l'essai un atelier traitant de la haine qui a les objectifs suivants : expliquer la haine; sensibiliser les gens aux séquelles; nommer et expliquer les outils législatifs visant à la contrer; et déterminer et préconiser les moyens de réagir à la haine et aux activités motivées par celle-ci. Les éducateurs, les intervenants communautaires et d'autres facilitateurs peuvent utiliser cet atelier pour tenir un forum informatif sur le sujet.

Éducation

- Une membre principal du personnel a présenté deux séances lors du deuxième stage d'été annuel sur l'éducation aux droits de la personne de l'« Atlantic Human Rights Centre ». Il s'agit d'un stage d'été coparrainé par le centre et le ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick. Il vise à familiariser le personnel enseignant avec les droits de la personne et les moyens de les intégrer en milieu scolaire. Les séances présentées par la membre du personnel avaient trait à la *Loi sur les droits de la personne* et à la lutte contre la haine.

- Une membre du personnel siège au comité de personnes-ressources pour le Projet d'éducation à la citoyenneté dans une perspective planétaire en Atlantique (PECPPA), qui est réalisé par le Groupe de recherche dans une perspective mondiale de l'Université de

project is focussed on analysing the needs of teachers and schools in the Atlantic area, particularly in francophone school districts. The aim is to facilitate education in the area of global rights and co-ordinate access to educational and community re-sources

Human Rights Award

Each year, the Commission presents the New Brunswick Human Rights Award as a means of celebrating Human Rights Day, December 10. This award was established by the Commission in 1988 to recognise outstanding effort, achievement or leadership in enhancing human rights in New Brunswick. Nearly 300 kits were mailed out seeking nominations for the 1999 award. A news release was also issued.

Mrs. Claudia Simon, of Big Cove First Nation, and Mr. Gilbert Sewell, of Pabineau First Nation, were the recipients of the 1999 Human Rights Awards.

Gilbert Sewell, of Pabineau First Nation, has dedicated himself to Native cultural awareness and human rights. The contributions he has made throughout the years have been instrumental in the preservation of Mi'kmaq culture. He has touched the lives of many people, and remains dedicated to having a positive influence on youth by volunteering countless hours promoting the Native culture through talks and demonstrations. His message of respect and dignity has enlightened many multicultural groups, day-care centres, students and tour groups from all over the world. Mr. Sewell was also featured on the CBC weekly radio programme, "Mainstream." He recently worked with archaeologists to identify sacred Native sites, and provided the content and materials for the CD-ROM, Exploring an Ancient Civilization of the North American Indian. Mr. Sewell is also an outstanding volunteer on many committees and organisations.

Claudia Simon has demonstrated a lifelong commitment and dedication to the development and well-being of her people and of the community of Big Cove First Nation. She became the first Native teacher, and later the first Vice-Principal, at the Big Cove school. Mrs. Simon also served as a member of the New Brunswick Human Rights Commission. She is currently Director of Health at the Big Cove Health Center, where she puts into practice her conviction that better health care comes from better services.

Moncton. Le projet a pour but d'analyser les besoins des enseignants et des écoles des provinces atlantiques, en particulier ceux des districts scolaires francophones. Il vise à favoriser l'éducation en matière de droits planétaires et à coordonner l'accès aux ressources pédagogiques et communautaires.

Prix des droits de la personne

Chaque année, la Commission présente le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour souligner la Journée des droits de l'homme, le 10 décembre. Ce prix a été créé par la Commission en 1988 afin de reconnaître les efforts, les réalisations et le leadership exceptionnels pour l'avancement des droits de la personne au Nouveau-Brunswick. Quelque 300 trousses ont été postées afin d'obtenir des nominations pour le prix de 1999. De plus, un communiqué a été diffusé.

Mme Claudia Simon, de la Première Nation de Big Cove, et M. Gilbert Sewell, de la Première Nation de Pabineau, ont été les récipiendaires du Prix des droits de la personne de 1999.

Gilbert Sewell, membre de la Première Nation de Pabineau, s'est dévoué pour la sensibilisation à la culture autochtone et aux droits de la personne. Ses contributions au cours des années ont aidé à préserver la culture micmaque. Il a influé sur la vie de nombreuses personnes, et il continue à exercer une influence positive sur la jeunesse en consacrant d'innombrables heures à la promotion de la culture autochtone au moyen d'exposés et de démonstrations. Afin de transmettre son message de respect et de dignité, M. Sewell s'est adressé à de nombreux groupes multiculturels, à des garderies, à des élèves et à des visiteurs du monde entier. Il a aussi participé à l'émission hebdomadaire de la radio du réseau anglais de Radio-Canada appelée « Mainstream ». M. Sewell a récemment collaboré avec des archéologues pour identifier des sites sacrés. Il a également fournit de l'information et du matériel pour la production d'un CD-ROM sur l'exploration de l'ancienne civilisation des Indiens d'Amérique du Nord. M. Sewell est aussi un bénévole dévoué dans de nombreux organismes et comités.

Claudia Simon a fait preuve d'un engagement à vie et elle s'est dévouée à l'avancement et au bien-être de son peuple et de la communauté de la Première Nation de Big Cove. Elle était la première enseignante autochtone, et ensuite la première directrice adjointe, de l'école de Big Cove. Mme Simon a également été membre de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Elle est actuellement directrice du Centre de santé à Big Cove, où elle met en pratique sa conviction que de meilleurs soins de santé découlent de l'amélioration des services. Parmi

Some of the initiatives she has promoted include the telemedicine project, the health information system, community-based mental health programmes and community development programmes. Claudia Simon continues to be an inspiration and a positive influence for change in her community.

The 1999 Human Rights Awards were presented to the recipients at a ceremony held on December 8, 1999 at Old Government House in Fredericton. About 150 people attended the ceremony, which was followed by a reception hosted by the Lieutenant-Governor of New Brunswick, the Honourable Marilyn Trenholme Counsell.

National and International Commitments

- During 1999-2000, a Commission representative participated in teleconference meetings of the National Human Rights Education Network, which includes human rights commissions from across Canada. The Commission is also active on the sub-committee mandated to produce a publicity product to be used by human rights commissions through-out Canada.

- The Commission contributed a response for inclusion in Canada's second report on the United Nations' Convention on the Rights of the Child for the period January 1, 1993 to December 31, 1997.

- Senior staff attended the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies' (CASHRA) 1999 annual meeting in Montreal. A Commission representative gave a presentation entitled "Human Rights Promotion: A Springboard for a more Humane World," in which she addressed the issues and challenges of building effective partnerships to produce positive change and promote the value of human rights.

- The Commission received a visit from Ndèye Fall, representative to Canada for UNESCO, who met with senior staff to discuss the roles of UNESCO and the New Brunswick Human Rights Commission with respect to human rights and peace through education.

- The Associate Director was an invited guest at a presentation given in Fredericton by Princess Sarvath of Jordan on the changing role of women in Islamic culture. The luncheon was hosted by the

les initiatives qu'elle a soutenues, mentionnons un projet de télémédecine, un système d'information sur la santé, des programmes communautaires de santé mentale et des projets de développement communautaire. Claudia Simon demeure une source d'inspiration et une influence positive pour l'amélioration de sa communauté.

Le Prix des droits de la personne de 1999 a été remis lors d'une cérémonie qui a eu lieu le 8 décembre 1999 à l'Ancienne Résidence du gouverneur, à Fredericton. Quelque 150 personnes ont assisté à la cérémonie, qui a été suivie d'une réception donnée par la lieutenante-gouverneure du Nouveau-Brunswick, l'honorable Marilyn Trenholme Counsell.

Engagements nationaux et internationaux

- Durant l'année 1999-2000, une représentante de la Commission a pris part aux téléconférences du réseau national sur les droits de la personne, qui regroupe les commissions des droits de la personne au Canada. La Commission prend un part active également au sous-comité ayant pour mandat de produire un produit publicitaire à l'intention de toutes les commissions au pays.

- La Commission a contribué à la rédaction d'une réponse qui sera incluse dans le deuxième rapport du Canada touchant la Convention relative aux droits de l'enfant de l'O.N.U. pour la période du 1er janvier 1993 au 31 décembre 1997.

- Des membres principaux ont participé à l'assemblée annuelle de 1999 de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (A.C.C.C.D.P.), à Montréal. Une représentante de la Commission a donné une présentation au sujet de la promotion des droits de la personne envisagée comme tremplin permettant d'atteindre un monde plus humanitaire, où elle a abordé les questions et les défis ayant trait à l'établissement de partenariats efficaces en vue de produire un changement positif et de promouvoir la valeur des droits de la personne.

- La Commission a reçu la visite de Ndèye Fall, déléguée de l'UNESCO au Canada, qui a rencontré le personnel principal pour discuter des rôles de l'UNESCO et de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick relativement aux droits de la personne et de la paix par la voie de l'éducation.

- La directrice associée a été invitée à une présentation qu'a donnée à Fredericton la princesse Sarvath, de Jordanie, sur l'évolution du rôle de la femme dans la culture islamique. Le déjeuner a été offert par le Bu-

Protocol Office of the Province of New Brunswick.

- On June 12, 1999, a Commission staff member gave a workshop at the annual meeting of the Canadian Hard of Hearing Association in Moncton. He spoke about the rights of persons who are hard of hearing under human rights laws and the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

Workshops and seminars

Sixty-seven workshops were presented to groups throughout the province in the public, private and not-for-profit sectors, such as schools, colleges, universities, job finding clubs, youth training classes, employers and business associations.

The presentations covered such areas as: Disability and the *Human Rights Act*; Human Rights in Employment; Building Respectful Workplaces; Rights of the Hard of Hearing; Creating a Positive Learning Environment; Human Rights and Harassment in Employment; Tolerance, Human Rights and Sexual Harassment; Human Rights and Human Resources; Sexual Harassment and Discrimination in the Workplace; Sexual and Personal Harassment in the Workplace; and the *Human Rights Act*.

Web Site

The Commission's Web site was updated and revised, in particular the glossary of equality rights terms, the section devoted to the Universal Declaration of Human Rights and its main author, John Peters Humphrey of Hampton, N.B, and the page that points out opportunities to promote equality. The Commission's site was submitted to several search engines and directories, and the number of visitors increased substantially as a result. During the 1999-2000 fiscal year, there were, on average, 426 page views per day on the site, which can be found at:
www.gnb.ca/hrc-cdp/e.

Publications

- A tool kit entitled "Building the Respectful Workplace and Learning Environment" was drafted.

reau du protocole du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

- Le 12 juin 1999, un membre du personnel de la Commission a donné un atelier lors de l'assemblée annuelle de l'Association des malentendants canadiens, à Moncton. Il s'est entretenu des droits des personnes malentendantes en vertu de la législation concernant les droits de la personne et de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Ateliers et colloques

On a offert 67 ateliers à des groupes faisant partie des secteurs public, privé et sans but lucratif, comme des écoles, des collèges et des universités, des clubs de placement, des classes de formation à l'intention de jeunes, des employeurs et des associations d'affaires.

Les présentations ont porté sur divers sujets, comme l'incapacité et la *Loi sur les droits de la personne*; les droits de la personne dans l'emploi; l'établissement d'un milieu de travail positif; les droits des malentendants; l'établissement d'un milieu d'apprentissage positif les droits de la personne et le harcèlement dans l'emploi; la tolérance, les droits de la personne et le harcèlement sexuel; les droits de la personne et les ressources humaines; le harcèlement sexuel et la discrimination en milieu de travail; le harcèlement sexuel et personnel en milieu de travail; et la *Loi sur les droits de la personne*.

Site Internet

Le site Web de la Commission a été mis à jour et enrichi. Mentionnons notamment, le glossaire des termes dans le domaine de l'égalité des droits, la section consacrée à la Déclaration universelle des droits de l'homme et à l'auteur principal, John Peters Humphrey de Hampton, au N.-B, et la page soulignant les possibilités de promouvoir l'égalité. Le site de la Commission a été soumis à plusieurs moteurs de recherche et répertoires, ce qui s'est traduit par une augmentation considérable du nombre de visiteurs. Durant l'année financière 1999-2000, il y a eu 426 consultations du site par jour, qui se trouve à l'adresse :
www.gov.nb.ca/hrc-cdp/f

Publications

- On a élaboré une trousse intitulée « Bâtir un milieu de travail et d'apprentissage respectueux ».

- Work was continued on "Learning Together," a human rights study guide for youth which is scheduled to be published in the next fiscal year.

- A workshop on combating hate was developed.

- The list of the Commission's publications and videos available to the public was updated. The "Human Rights Film and Video Guide" was also up-dated.

Other accomplishments:

- As part of its education programme, the Commission provides referrals to appropriate agencies where it does not have jurisdiction. This service was provided to 1215 persons.

- 823 persons were provided with general information or educational materials.

- 545 persons were provided with publications.

- 102 persons were provided with the Commission's audio visual materials.

- 30 community development activities were undertaken.

- Several information booths and displays were set up around the province.

Special Programmes

Section 13 of the *Human Rights Act* provides that "on the application of any person, or on its own initiative, the Commission may approve a programme to be undertaken by any person designed to promote the welfare of any class of persons." In 1999-2000, the following programmes were approved, renewed or reviewed:

1. City of Fredericton, on behalf of participating contractors
Employment / Ancestry, race, colour
Approved on August 5, 1999

Contractors working on Cliffe Street extension may preferentially hire residents of St Mary's First Nation.

- On a continué de travailler au document intitulé « Apprenons ensemble » , guide pédagogique sur les droits de la personne à l'intention des jeunes, qui devrait être publié au cours de la prochaine année financière.

- On a élaboré un atelier portant sur la lutte contre la haine.

- Il y a eu mise à jour la liste de publications et des bandes vidéo de la Commission à l'intention du public, de même que du répertoire de films et de vidéocassettes sur les droits de la personne.

Autres réalisations

- Dans le cadre de son programme d'éducation, la Commission a fourni des services d'aiguillage vers des organismes compétents lorsque les demandes n'étaient pas de son ressort. Ce genre de service a été fourni à 1 215 personnes.

- Un total de 823 personnes ont reçu des renseignements généraux et des trousses éducatives.

- Des publications ont été distribuées à 545 personnes.

- Du matériel audiovisuel de la Commission a été remis à 102 personnes.

- La direction a entrepris 30 projets de développement communautaire.

- La direction a organisé plusieurs expositions et kiosques d'information dans la province.

Programmes spéciaux

L'article 13 de la *Loi sur les droits de la personne* stipule que « la Commission peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une personne, approuver un programme qu'une personne entreprend en vue de favoriser le bien-être d'une catégorie de personnes ». Les programmes suivants ont été approuvés, renouvelés ou modifiés en 1999-2000 :

1. Ville de Fredericton, au nom des entrepreneurs en cause
Emploi / Ascendance, race, couleur
Approuvé le 5 août 2000

Préférence accordée dans l'embauche aux résidents de la Première Nation de St. Mary's par les entrepreneurs tra-

2. New Brunswick Department of Labour, Department of Education & Department of Economic Development, Tourism & Culture
Service / Sex
Amended on August 5, 1999

Reserve three scholarships for Information Technology programmes for women.

3. New Brunswick Department of the Solicitor General
Service / Sex. race, colour, ancestry
Reviewed on August 5, 1999

Preferential measures to increase the number of women, Aboriginal persons and members of visible minorities who are admitted to police academies subsidised by the Solicitor General.

4. New Brunswick Department of Education
Services & employment / Ancestry, colour, race
Approved on August 5, 1999

a) Preferential admission of Aboriginal persons to approx. 5% of the seats in New Brunswick Community College training programmes.
b) Hiring of two Aboriginal Counsellors.

5. New Brunswick Department of Education
Service / Age
Approved on August 5, 1999

Applicants for New Brunswick Student Loans are exempt from credit check if less than less than 22 years old.

6. New Brunswick Department of Labour, on it own behalf and on behalf of participating employers
Services & employment / Ancestry, race, colour
Approved on August 25, 1999

a) Wage subsidies to private sector employers that hire Aboriginal persons,
b) Hiring of Aboriginal persons by employers who receive such wage subsidies,
c) Placement/employment services provided to Aboriginal persons by the Department in-house or through third parties.

vaillant au prolongement de la rue Cliffe.

2. Ministères du Travail, de l'Éducation, et du Développement économique, du Tourisme et de la Culture du Nouveau-Brunswick
Service / Sexe
Modifié le 5 août 1999

Trois bourses d'études seront réservées aux femmes dans les programmes de technologie de l'information.

3. Ministère du Solliciteur général du Nouveau-Brunswick
Service / Sexe, race, couleur, ascendance
Réexaminé le 5 août 1999

Mesures préférentielles afin d'accroître le nombre de femmes, d'Autochtones et de membres de minorités visibles qui sont admis aux écoles de police subventionnées par le Solliciteur général.

4. Ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick
Services et emploi / Ascendance, couleur, race
Approuvé le 5 août 1999

a) Préférence accordée à l'admission des Autochtones, soit environ 5 % des places dans le cadre des programmes de formation du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick.
b) Embauche de deux conseillers autochtones.

5. Ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick
Services / Âge
Approuvé le 5 août 1999

Les demandeurs de prêts aux étudiants du Nouveau-Brunswick sont dispensés de la vérification du crédit s'ils sont âgés de moins de 22 ans.

6. Ministère du Travail du Nouveau-Brunswick, en son nom et de celui des employeurs en cause
Services et emploi / Ascendance, race, couleur
Approuvé le 25 août 1999

a) Subventions salariales aux employeurs du secteur privé qui embauchent des Autochtones;
b) Embauche d'Autochtones par les employeurs qui reçoivent ces subventions salariales;
c) Services de placement et d'emploi fournis aux Autochtones par le ministère à l'interne ou par des tiers.

7. Chaleur Development and Entrepreneurship Center Inc.
Employment / Age
Approved on August 25, 1999

Reserve annual Young Entrepreneur of the Year Award for persons less than 31 years old.

8. Imperial Oil Limited
Employment / Physical or mental disability
Approved on November 19, 1999

Twelve customer service positions reserved for persons with disabilities.

9. University of New Brunswick
Employment / Ancestry, race, colour, sex, physical or mental disability
Reviewed on March 15, 2000

Hiring preference for disabled persons, visible minorities, women (and men, where under-represented) and Aboriginal people, where no other clearly superior candidate.

10. Université de Moncton
Employment / Sex, ancestry, race, colour, physical or mental disability
Extended one year on March 15, 2000

Preference for disabled persons, visible minorities, women (and men, where under represented) and Aboriginal people, where no other clearly superior candidate.

11. New Brunswick Department of Finance & Department of Advanced Education & Labour
Employment / Sex
Reviewed on March 15, 2000

Reserve 50 summer mentorship positions each year for female students.

7. Centre de développement et d'entrepreneurship Chaleur Inc.
Emploi / Âge
Approuvé le 25 août 1999

Réserver le Prix jeune entrepreneur de l'année aux personnes âgées de moins de 31 ans.

8. Imperial Oil Limited
Emploi / Incapacité physique ou mentale
Approuvé le 19 novembre 1999

Douze postes de préposés du service à la clientèle réservés aux personnes handicapées.

9. University of New Brunswick
Emploi / Ascendance, race, couleur, sexe, incapacité physique ou mentale
Réexaminé le 15 mars 2000

Préférence accordée aux personnes handicapées, aux minorités visibles, aux femmes (et aux hommes, où ils sont sous-représentés) et aux Autochtones, lorsqu'il n'y a pas un autre candidat nettement plus qualifié.

10. Université de Moncton
Emploi / Sexe, ascendance, race, couleur, incapacité physique ou mentale
Prolongé d'un an le 15 mars 2000

Préférence accordée aux personnes handicapées, aux minorités visibles, aux femmes (et aux hommes, où ils sont sous-représentés) et aux Autochtones, lorsqu'il n'y a pas un autre candidat nettement plus qualifié.

11. Ministère des Finances et ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail du Nouveau-Brunswick
Emploi/Sexe
Réexaminé le 10 mars 2000

Cinquante postes de mentorat d'été seront réservés chaque année aux étudiantes.

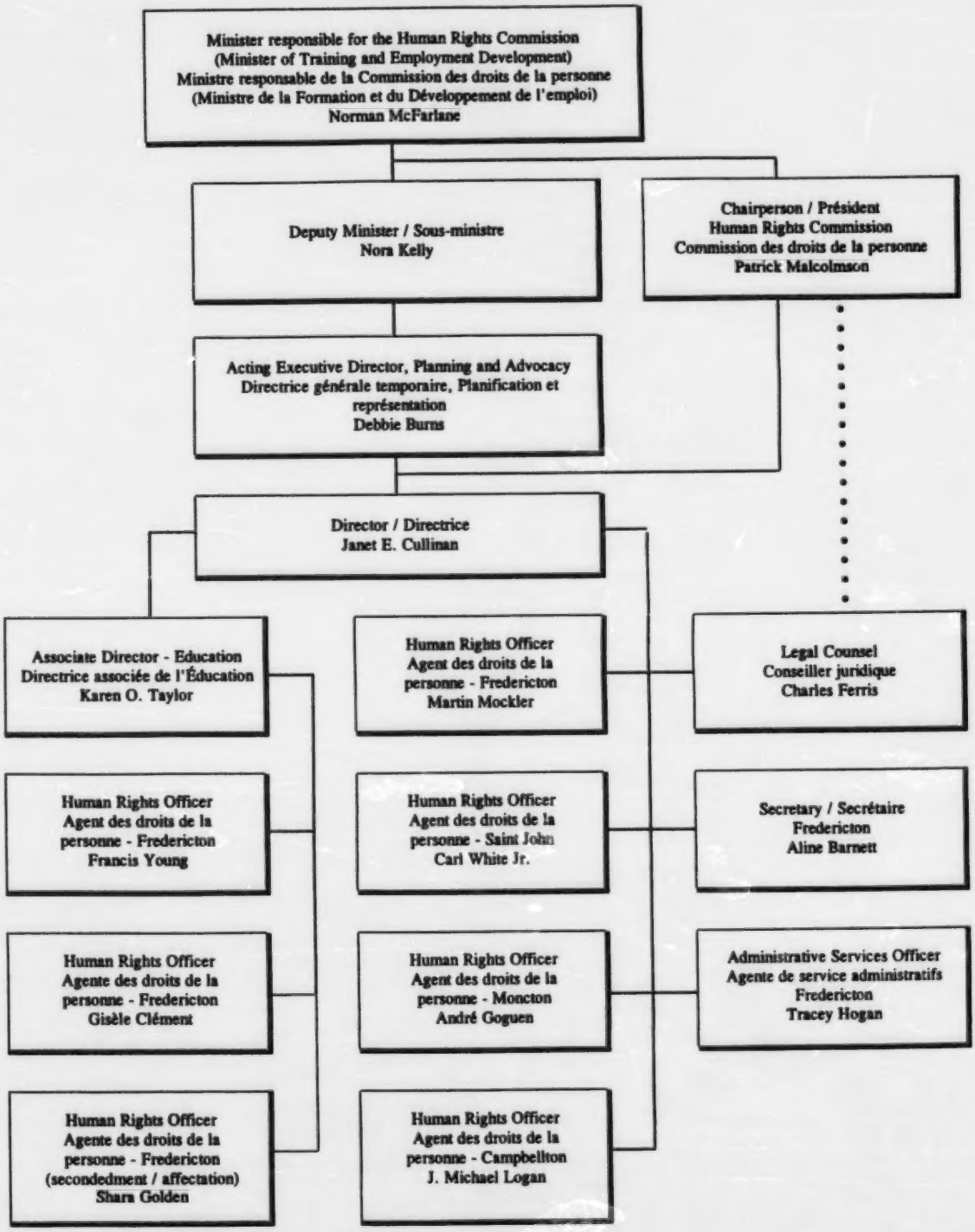
Appendices

Annexes

Appendix A / Annexe A

Organisational Chart / Organigramme

March 31, 2000 / Le 31 mars 2000



Appendix B / Annexe B
Complaint Form / Formule de plainte

COMPLAINT FORM
NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

New / Nouveau Brunswick

FORMULE DE PLAINTE
COMMISSION DES DROITS DE
LA PERSONNE DU NOUVEAU-
BRUNSWICK

Your full name/Votre nom au complet
Complainant/Plaignant(e)

Telephone/Téléphone (home/domicile) (business/travail)

Address/Adresse

I make this complaint against (Respondent's full name)
Je porte plainte contre (nom au complet de l'intimé(e))

Address
Adresse

Telephone/Téléphone (home/domicile) (business/travail)

Discrimination on the basis of: / **Discrimination en raison de :**

- ☐ Race / Race
- ☐ Colour / Couleur
- ☐ Age / Âge
- ☐ Marital Status / État matrimonial
- ☐ Ancestry / Ascendance
- ☐ Religion / Croyance
- ☐ Sex / Sexe
- ☐ National Origin / Origine nationale
- ☐ Mental Disability / Incapacité mentale
- ☐ Sexual Harassment / Harcèlement sexuel
- ☐ Place of Origin / Lieu d'origine
- ☐ Physical Disability / Incapacité physique
- ☐ Sexual Orientation / Orientation sexuelle

Type of discrimination: / **Genre de discrimination :**

- ☐ Employment / Emploi
- ☐ Housing, Commercial Space or Property / Habitation, local commercial ou biens
- ☐ Services, Facilities or Accommodation / Services, commodités ou logement
- ☐ Publicity / Publicité
- ☐ Professional, Business or Trade Association / Association professionnelle, d'affaires ou de métiers
- ☐ Reprisal / Représailles

Section of the Human Rights Act: _____ /Article de la Loi sur les droits de la personne : _____

Date or period of discrimination
Date ou période de la discrimination _____

As set out on the attached _____ pages(s)/Comme cela est indiqué dans la (les) _____ page(s) ci-jointe(s).

Signed on
Signé le _____ (day/jour) (month/mois) 20 _____ (year/année) Signature _____

Mail to the New Brunswick Human Rights Commission Office nearest to you:

Expédiez au bureau de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick le plus proche :

P.O. Box (C.P.) 6000
751 Brunswick Street
751 rue Brunswick
Fredericton, NB
E3B 5H1

Tel: (506)453-2301
Fax: (506)453-2653
TDD: (506)453-2911

P.O. Box (C.P.) 5001
770 Main Street
770, rue Main
4th Floor/4e étage
Moncton, NB
E1C 8R3

Tel: (506)856-2422
Fax: (506)856-2304

P.O. Box (C.P.) 5001
157 Water Street
157, rue Water
3rd Floor/3e étage
Campbellton, NB
E3N 3H5

Tel: (506)789-2338
Fax: (506)789-2416

P.O. Box (C.P.) 5001
6 Castle Street
6, rue Castle
Saint John, NB
E2L 4Y9

Tel: (506)658-3414
Fax: (506)658-3078

COMPLAINT FORM
NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

New / Nouveau Brunswick

FORMULE DE PLAINTE
COMMISSION DES DROITS DE
LA PERSONNE DU NOUVEAU-
BRUNSWICK

Describe what happened
Sign each page

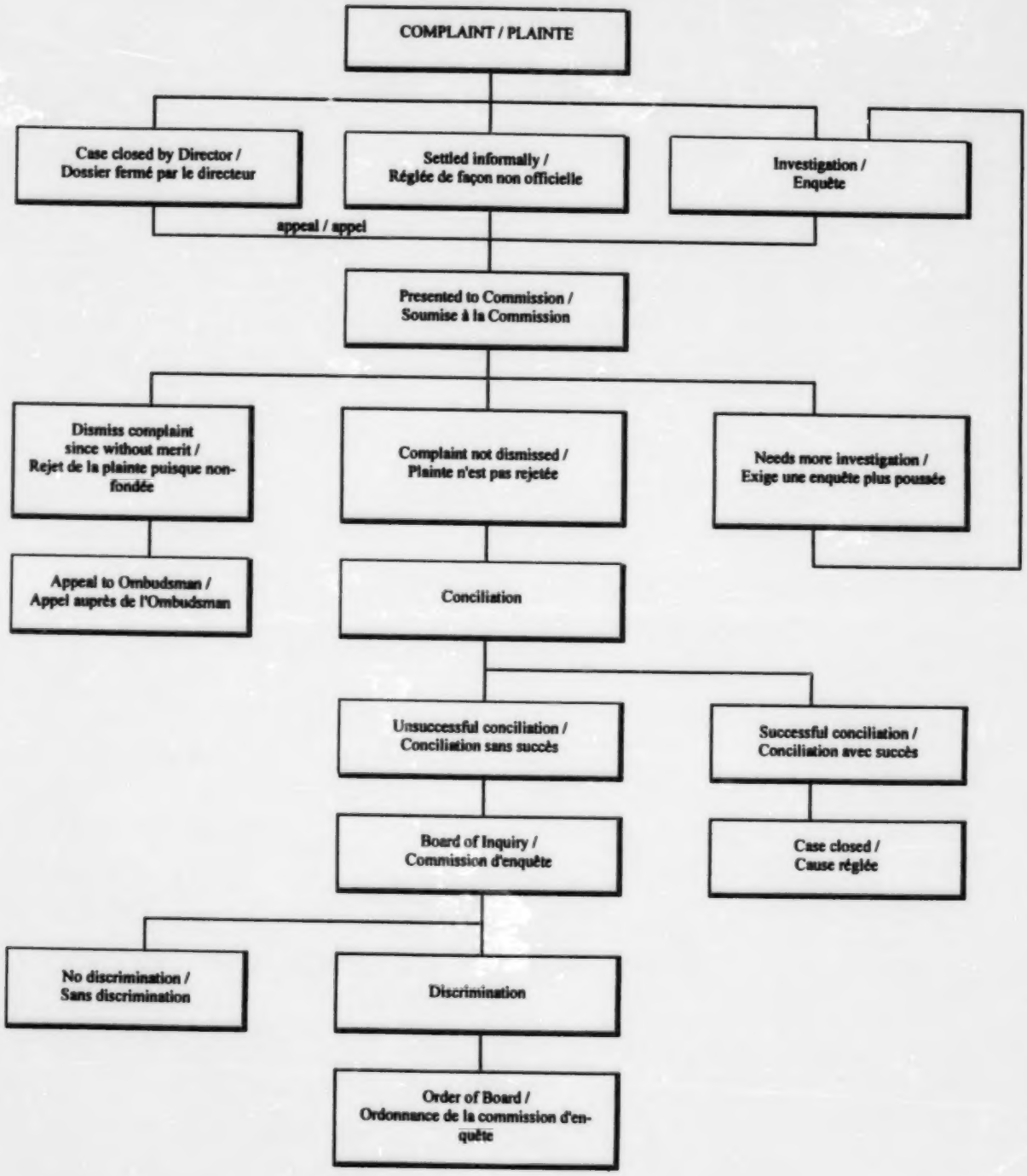
Page ___ of/de ___ Pages

Expliquez ce qui s'est passé
Signez chaque page

Signed on
Signé le _____ (day/jour) (month/mois) 20 _____ (year/année) Signature _____

Appendix C / Annexe C

Complaint Process / Acheminement des plaintes



Appendix D / Annexe D

Breakdown of Formal Human Rights Complaints by Statutory Category and Variable April 1, 1999 to March 31, 2000

Répartition des plaintes officielles par catégorie statutaire et motif 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Race / Race	6	0	4	2	0	12
Sex / Sexe	19	0	3	0	0	22
Religion / Croyance	3	0	1	0	0	4
Place of Origin / Lieu d'origine	1	0	0	0	0	1
Marital Status / État matrimonial	4	0	3	0	0	7
Mental Disability / Incapacité mentale	9	0	6	0	0	15
Colour / Couleur	2	0	0	0	0	2
Age / Âge	4	0	2	0	0	6
Ancestry / Ascendance	3	0	1	0	0	4
National Origin / Origine nationale	0	0	0	0	0	0
Physical Disability / Incapacité physique	19	0	3	0	0	22
Sexual Harassment / Harcèlement sexuel	13	0	0	0	0	13
Sexual Orientation / Orientation sexuelle	4	0	1	0	0	5
More Than One Basis / Plus d'un motif	3	0	1	0	0	4
Reprisal / Représailles	2	0	0	0	0	2

Appendix E / Annexe E

Publications of the New Brunswick Human Rights Commission

Note: *The following publications are available free of charge, but quantities are limited. To find out where you can order our publications, see Appendix F. Please note that a few publications not listed below are available only on our website at:* www.gnb.ca/hrc-cdp/e/

Pamphlets
also available on our website

- Employment Application Forms and Pre-Employment Inquiries
- The Human Rights Award
- Our Service Guarantee

Fact sheets
also available by e-mail from hrc.cdp@gnb.ca

- 1-The New Brunswick Human Rights Act
- 2-The New Brunswick Human Rights Commission
- 3-Public Services
- 4-Employment Conditions and Practices
- 5-Employment Agencies
- 6-Job Advertisements
- 7-Pre-employment Process
- 8-Workplace Accessibility
- 9-Sexual Harassment
- 10-Housing

Videos and Major Publications

- Equality in Action - The New Brunswick Human Rights Commission: 30 years in Review 1967-1997 (109 pp.)
- Annual Report
- Rights and Responsibilities: the 4th and 5th R's of Education. A Common Sense Guide to Human Rights Education for Adults (104 pp.)
- Foundations for Fairness video series and study guide
- Vision for Equality video series
- Universal Declaration of Human Rights (full text,

Publications de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Nota : *Les publications suivantes sont offertes gratuitement. Toutefois, les quantités sont limitées. Pour savoir où commander nos publications, voir l'annexe F. Veuillez prendre note que certaines publications (non énumérées ci-dessous) ne sont disponibles que sur notre site Web, à l'adresse suivante :* www.gnb.ca/hrc-cdp/f/

Brochures
publiées aussi sur notre site Internet

- Les demandes de renseignement avant l'embauche et les formulaires de demande d'emploi
- Le Prix des droits de la personne
- Notre garantie de service

Fiches de renseignements
disponibles aussi par courrier électronique de hrc.cdp@gnb.ca

- 1-La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick
- 2-La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
- 3-Les services publics
- 4-Les pratiques et les conditions d'emploi
- 5-Les agences de placement
- 6-Les offres d'emploi
- 7-Le processus préalable à l'emploi
- 8L'accessibilité au milieu de travail
- 9-Le harcèlement sexuel
- 10-Le logement

Bandes vidéos et publications importantes

- L'Égalité dans la réalité - La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick : Récapitulation de 30 années d'activités 1967-1997 (113 pp.)
- Rapport annuel
- Droits et devoirs: de nouveaux apprentissages de base en éducation. Guide pratique pour l'enseignement des droits de la personne aux adultes (104 pp.)
- Fondements de l'équité: une série vidéo avec guide d'étude
- Série vidéo Vision pour l'égalité
- Déclaration universelle des droits de l'homme (texte

on 17" x 22" poster)

Guidelines adopted by the Commission

- Guideline on Delegation of Compliance Functions
  Adopted March 10, 1997 (4 pp.)
- Guideline on Privilege and the Human Rights Commission
  Adopted December 11, 1995 (3 pp.)
- Guideline on Time Limit Extension for Complaint Initiation
  Adopted April 15, 1996 (1 page)
- Guideline on B.F.O.Q.'s and B.F.Q.'s and the Duty to Accommodate
  Adopted March 10, 1997 (8 pp.)

intégral, affiche de 17 po. x 22 po.)

Lignes directrices adoptées par la Commission

- Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte
  Adoptée le 15 avril 1996 (1 page)
- Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes
  Adoptée le 10 mars 1997 (4 pages)
- Ligne directrice sur les communications privilégiées
  Adoptée le 11 décembre 1995 (3 pages)
- Ligne directrice relative à la détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable
  Adoptée le 10 mars 1997 (8 pages)

Appendix F/ Annexe F

How to contact the New Brunswick Human Rights Commission

Website: www.gnb.ca/hrc-cdp/e/

Head Office: Fredericton

Human Rights Commission
751 Brunswick Street
P.O. Box 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1 Canada
Telephone: (506) 453-2301
Fax: (506) 453-2653
TTY: (506) 453-2911
E-mail: hrc.cdp@gnb.ca

Campbellton

Human Rights Commission
157 Water Street, 3rd Floor
City Centre, Room 310
P.O. Box 5001
Campbellton, NB
E3N 3H5 Canada
Telephone: (506) 789-2338
Fax: (506) 789-2415

Moncton

Human Rights Commission
770 Main Street
Assumption Place, 4th floor
P.O. Box 5001
Moncton, NB E1C 8R3 Canada
Telephone: (506) 856-2422
Fax: (506) 856-2394

Saint John

Human Rights Commission
8 Castle Street
P.O. Box 5001
Saint John, NB
E2L 4Y9 Canada
Telephone: (506) 658-2414
Fax: (506) 658-3075

Coordonnées de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Internet : www.gnb.ca/hrc-cdp/f/

Bureau principal : Fredericton

Commission des droits de la personne
751, rue Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada
Téléphone : (506) 453-2301
Télécopieur : (506) 453-2653
ATS : (506) 453-2911
Courriel : hrc.cdp@gnb.ca

Campbellton

Commission des droits de la personne
157, rue Water
3e étage, Centre ville
C.P. 5001
Campbellton (N.-B.)
E3N 3H5 Canada
Téléphone : (506) 789-2338
Télécopieur : (506) 789-2415

Moncton

Commission des droits de la personne
770, rue Main
Place de l'Assomption, 4ième étage
C.P. 5001
Moncton (N.-B.) E1C 8R3 Canada
Téléphone : (506) 856-2422
Télécopieur : (506) 856-2394

Saint John

Commission des droits de la personne
8, rue Castle
C.P. 5001
Saint John (N.-B.)
E2L 4Y9 Canada
Téléphone : (506) 658-2414
Télécopieur : (506) 658-3075